ريتشارد سينيت

ثقافة الرأسمالية الجديدة








منتدى سور الأزبكية



رسالة مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم

عزيزي القارئ،

في عصر يتسم بالمعرفة والمعلوماتية والانفتاح على الآخر، تنظر مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم إلى الترجمة على أنها الوسيلة المثلى لاستيعاب المعارف العالمية، فهي من أهم أدوات النهضة المنشودة، وتؤمن المؤسسة بأن إحياء حركة الترجمة، وجعلها محركاً فاعلاً من محركات التنمية واقتصاد المعرفة في الوطن العربي، مشروع بالغ الأهمية ولا ينبغي الإمعان في تأخيره.

فمتوسط ما تترجمه المؤسسات الثقافية ودور النشر العربية مجتمعة، في العام الواحد، لا يتعدى كتاباً واحداً لكل مليون شخص، بينما تترجم دول منفردة في العالم أضعاف ما تترجمه الدول العربية جميعها.

أطلقت المؤسسة برنامج «ترجم»، بهدف إثراء المكتبة العربية بأفضل ما قدّمه الفكر العالمي من معارف وعلوم، عبر نقلها إلى العربية، والعمل على إظهار الوجه الحضاري للأمة عن طريق ترجمة الإبداعات العربية إلى لغات العالم.

ومن التباشير الأولى لهذا البرنامج إطلاق خطة لترجمة ألف كتاب من اللغات العالمية إلى اللغة العربية خلال ثلاث سنوات، أي بمعدل كتاب في اليوم الواحد.

وتأمل مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم في أن يكون هذا البرنامج الاستراتيجي تجسيداً عملياً لرسالة المؤسسة المتمثلة في تمكين الأجيال القادمة من ابتكار وتطوير حلول مستدامة لمواجهة التحديات، عن طريق نشر المعرفة، ورعاية الأفكار الخلاقة التي تقود إلى إبداعات حقيقية، إضافة إلى بناء جسور الحوار بين الشعوب والحضارات.

للمزيد من المعلومات عن برنامج «ترجم» والبرامج الأخرى المنضوية تحت قطاع الثقافة، يمكن زيارة موقع المؤسسة www.mbrfoundation.ae

عن المؤسسة

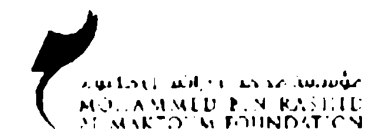
انطلقت مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم بمبادرة كريمة من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، وقد أعلن صاحب السمو عن تأسيسها، لأول مرة، في كلمته أمام المنتدى الاقتصادي العالمي في البحر الميت ـ الأردن في أيار/مايو 2007. وتحظى هذه المؤسسة باهتمام ودعم كبيرين من سموه، وقد قام بتخصيص وقف لها قدره 37 مليار درهم (10 مليارات دولار).

وتسعى مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، كما أراد لها مؤسسها، إلى تمكين الأجيال الشابة في الوطن العربي، من امتلاك المعرفة وتوظيفها بأفضل وجه ممكن لمواجهة تحديات التنمية، وابتكار حلول مستدامة مستمدة من الواقع، للتعامل مع التحديات التي تواجه مجتمعاتهم.

ريتشارد سينيت

ثقافة الرأسمالية الجديدة

ترجمة: عبد الرحمن أيّاس

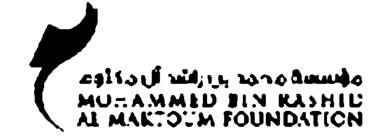




يتضمن هذا الكتاب ترجمة الأصل الإنكليزي
The Culture of the New Capitalism

الطبعة الأولى
1429 هـ ـ 2008 م

ردمك 978-9953-71-369-4



tarjem@mbrfoundation.ae
www.mbrfoundation.ae



دار الفارابي

وطى المصيطبة . شارع جبل العرب، مبنى تلفزيون الجديد
هاتف: 301461 ـ 307775 (1-961+)
ص.ب: 3181 ـ 11 بيروت 2130 1107 . لبنان
فاكس: 307775 (1-961+) . البريد الالكتروني: info@dar-alfarabi.com
الموقع على شبكة الانترنت: www.dar-alfarabi.com

المحتويات

قُدّم هذا الكتاب في محاضرة من ضمن Castle Lectures in Ethics, Politics and Economics، ألقاها ريتشارد سينيت في "جامعة يال" في العام 2004

Castle Lectures وقفية أقامها جون كاي كاسل تكريماً لسلفه، المحترم جيمس بييربونت، أحد المؤسسين الأوائل لـ"جامعة يال". وتقدّم المحاضرات شخصيات عامة، وهي تهدف إلى التشجيع على التفكير في الأسس الأخلاقية للمجتمع والحكم، وتعزيز فهم القضايا الأخلاقية التي تواجه الأفراد في مجتمعنا الحديث المعقد.

تمهيد

سألتني "جامعة يال" قبل بضع سنوات أن أجمع البحوث والكتابات حول العمل التي وضعتها على مر السنين. وجعل المعنيون الأمر يبدو بسيطاً، فقد طلبوا مراجعة تستغرق ثلاث محاضرات من Castle Lectures. وعلى عكس ما توقعت، كان الأمر صعباً وتطلّب أكثر من مجرد الجمع.

أود أن أشكر جون كولكا من "مطبعة جامعة يال"، وأخص بالشكر مونيكا كروس، مساعدتي في مجال البحوث، على مساعدتهما لي في تلبية الطلب.

تقديم

قبل نصف قرن، أي في الستينيات - ذلك العصر الأسطوري من الممارسات الجنسية المتعلّقة والحصول بيسرٍ على المخدّرات - استهدف متطرفون شبان جادون المؤسسات، ولاسيما منها الشركات الخاصة والمؤسسات الحكومية الكبيرة، التي تمكنت من حجمها وتعقيدها وصلابتها من السيطرة على الأفراد بقبضة من حديد، كما كان يبدو. وكان "بيان بورت هورون"، وهو من المستندات التي أسست لليسار الجديد في العام 1962، قاسياً بالمقدار ذاته فيما يخصّ اشتراكية الدولة والشركات المتعددة الجنسيات، فالنظامان بديا كسجنين بيروقراطيين.

وهكذا حقق التاريخ لواضعي "بيان بورت هورون" أمنيتهم جزئياً. فقد انتهت القاعدة الاشتراكية القائمة على الخطط الخمسية والسيطرة الاقتصادية المركزية. وانتهت أيضاً الشركة الرأسمالية التي أمّنت للموظفين مواقع وظيفية مدى الحياة، وأنتجت السّلع والمواد والخدمات ذاتها سنة بعد

أخرى. وكذلك أصبحت مؤسسات الرعاية، كما في قطاعي العناية الصحية والتربية، مثلاً، أقل صلابة في الشكل وأصغر حجماً. لهذا يهدف الحكام اليوم، على غرار المتطرفين قبل خمسين سنة، إلى تفكيك البيروقراطية الصلبة.

لكن التاريخ حقق لليسار الجديد أمنيته بطريقة ضارة ومكلفة. فالمتمردون هؤلاء آمنوا بأن في مقدورهم، عبر تفكيك المؤسسات، أن ينتجوا مجتمعات، تسودها علاقات من الثقة والتضامن تقوم وجهاً إلى وجه، يتم التفاوض بشأنها وتجديدها باستمرار، وتكون نطاقات يصبح فيها الناس حساسين ومدركين إلى حاجات بعضهم بعضاً. لم يحصل هذا بالتأكيد. لقد ترك تفكيك المؤسسات الكبيرة أثره الكبير على حياة الناس، إذ أصبحت الأماكن التي يعملون فيها أشبه بمحطات القطارات أكثر منها بالقرى، فيما أخذت الحياة العائلية تضطرب بسبب متطلبات العمل. وتُعد الهجرة أيقونة العصر العالمي، وتراجعت سمة الاستقرار بشكل واضح. كذلك لم يعزز تفكيك المؤسسات تماسك المجتمع.

فإنْ كنت تميل إلى الحنين - وأيّ إنسان حساس لا يكون كذلك؟ - فقد تجد في هذا الوضع سبباً إضافياً للندم.

لكن نصف القرن الماضي شهد خلقاً غير مسبوق للثروة في آسيا وأميركا اللاتينية، بالإضافة إلى شمال الكرة الأرضية؛ إنه جيل من الثروة الجديدة يرتبط بشكل وثيق بتفكيك البيروقراطيات المتمركزة بقوة في الحكومات والشركات. وكذلك شهدت الثورة التقنية لدى الجيل الماضي أكبر ازدهار لها في المؤسسات التي تخضع لأقل مقدار من السيطرة المركزية. ويأتي هذا الازدهار بالتأكيد في مقابل ثمن عالٍ، يتمثّل في ازدياد مستمر لتراجع العدالة الاقتصادية وانعدام الاستقرار الاجتماعي. لكن على الرغم من ذلك، من غير المنطقي أن نعتقد أن هذا الانفجار الاقتصادي ما كان يجب أن يحصل.

هنا تدخل الثقافة الصورة. وأعني "الثقافة" بمعناها الأنتروبولوجي، لا الفني. ما هي القيم والممارسات التي تستطيع أن تجمع الناس فيما تتفكك المؤسسات التي يعيشون فيها؟ كذلك عانى الجيل الذي ننتمي إليه نقصاً في الخيال الضروري للإجابة عن هذا السؤال، وفي تعزيز فضائل المجتمع الصغير الحجم. لهذا فإنَّ المجتمع لا يمثل الطريقة الوحيدة لتحقيق اللحمة للثقافة؛ لكن ما يثير الاستهجان أن الغرباء المقيمين في إحدى المدن يعيشون في ثقافة مشتركة،

على الرغم من أنهم لا يعرفون بعضهم بعضاً. لكن مشكلة الثقافة الداعمة تفوق مسألة الحجم.

هناك نوع واحد من البشر يستطيع أن يزدهر في ظروف اجتماعية مفككة وغير مستقرة. وعلى هذا الرجل المثالي أو المرأة المثالية مواجهة ثلاثة تحديات.

يتناول الأول الوقت: كيف ندير العلاقات القريبة الأجل، والذات، فيما ننتقل من مهمة إلى أخرى، ومن موقع وظيفي، أو من مكان إلى آخر؟ فإن لم تعد المؤسسات تؤمّن إطاراً بعيد الأجل، فقد يضطر الفرد إلى أن يرتجل قصة حياته، أو أن يعيش حتى من دون وعي مستدام بالذات؟

أما التحدي الثاني فيخصّ الموهبة: كيف نطور مهارات جديدة وكيف نستخرج قدرات كامنة فيما تتغير متطلبات الواقع؟ تتميز مهارات كثيرة في الاقتصاد الحديث بقصر عمرها العملي؛ ففي مجالي التقنية والعلوم، كما في الأنماط المتقدّمة من التصنيع، يحتاج العاملون اليوم إلى إعادة التدرب كل ثماني إلى 12 سنة معدلاً وسطاً. وهذا يعني أنَّ الموهبة هي أيضاً مسألة من مسائل الثقافة. فالنظام الاجتماعي الناشئ يناهض مثال الحرفية، أي إتقان عمل واحد، لأنَّ التزاماً

كهذا قد يكون مدمِّراً في الجانب الاقتصادي. وبدلاً عن الحرفية، تروج الثقافة الحديثة لفكرة الكفاءة التي تحتفل بالقدرة الكامنة بدلاً عن الإنجاز السابق.

ويلي ذلك التحدي الثالث وهو يتعلق بالاستسلام، أي بكيفية التخلص من الماضي. لقد أكدت رئيسة إحدى الشركات الديناميكية أخيراً أن أحداً لا يملك موقعه في مؤسستها، وأن الخدمة السابقة لا تحقق موقعاً مضموناً وخاصاً لأي موظف. إذ كيف يمكن لأي كان أن يستجيب في شكل إيجابي لهذا الموقف؟ ثمة سمة من سمات الشخصية مطلوبة للقيام بذلك، سمة تستثني الخبرات التي يملكها المرء. سمة تشبه الميل الدائم للمستهلك نحو الجديد، فيتخلص من البضائع القديمة حتى وإنْ كانت قابلة للتصليح، في مقابل المالك الذي يحمي بغيرة كلّ ما يملكه.

ما أريد تبيينه هو الأسلوب الذي يبحث عبره المجتمع عن هذا الرجل المثالي أو هذه المرأة المثالية. وسأتجاوز مسؤولية الباحث في تقييم هذه المسألة. إن الشخص الذي يركز على الأجل القريب، ويركز على القدرة الكامنة، ويبدي استعداداً للتخلي عن الخبرة السابقة - إذا أردنا أن نلبس المسألة لبوساً لطيفاً - هو صنف بشري غير معتاد. فمعظم

الناس ليسوا كذلك، فهم في حاجة إلى ديمومة حياة مستدامة، ويفاخرون بإتقان أمر محدد، ويثمّنون الخبرات التي عاشوها. ولذلك فإنّ المثال الثقافي المطلوب في المؤسسات الجديدة يدمّر الكثيرين من الناس الذين يعيشون هذه الحالة.

***

عليّ أن أخبر القارئ أمراً عن التجربة البحثية التي عرفتها والتي قادتني إلى هذا التقييم. لقد تبنيت نقد "اليسار الجديد" للبيروقراطيات الكبيرة إلى أن بدأت في ختام الستينيات أقابل عائلات بيضاء من الطبقة العاملة في بوسطن، ينتمي أفرادها إلى الجيل الثاني أو الثالث من المهاجرين إلى المدينة. (اسم الكتاب الذي وضعته مع جوناثان كوب حول هؤلاء يحمل عنوان الجروح المخفية للطبقية). لقد كان هؤلاء الناس بعيدين عن التعرض لقمع البيروقراطية، وكانوا راسخين في وقائع مؤسسية صلبة. فقد كانت نقابات مؤثرة وشركات كبيرة وأسواق قادرة إلى حد كبير تعمل على توجيههم؛، وفي هذا الإطار، حاول رجال ونساء من الطبقة العاملة إدراك مكانتهم المتدنية في بلاد يُفترض أنها لا تقيم فوارق كثيرة بين الطبقات.

وبعد هذه الدراسة، غادرت موضوع العمل لفترة. وبدا أن الرأسمالية الأميركية الكبيرة حققت مستوى رابحاً، وأن حياة الطبقة العاملة على هذا المستوى ستستمر في شقوق صلبة. لكنني كنت على خطأ. فانهيار الاتفاقيات النقدية المعروفة باسم بريتون وودز، بعد الأزمة النفطية في العام 1973، أضعف الضوابط المحلية للاستثمار، مما دفع الشركات إلى إعادة تنظيم ذاتها لمواكبة مجموعة دولية جديدة من المستثمرين، أكثر رغبة في الأرباح القريبة الأجل المتمثّلة في أسعار الأسهم منها في الأرباح البعيدة الأجل المتمثّلة في أنصبة الأسهم. وبدأت مواقع وظيفية تعبر الحدود في شكل مماثل وسريع. وكذلك كان الأمر بالنسبة إلى الاستهلاك والاتصالات. وبحلول التسعينيات، وبفضل التطورات على صعيد المعالجة المجهرية في الإلكترونيات، بدأ الحلم/ الكابوس القديم المتمثّل في الأتمتة يصبح واقعاً على صعيد العمل اليدوي والبيروقراطي، وأصبح الاستثمار في الآلات أرخص كلفة أخيراً من دفع المال للناس لكي يعملوا.

عدت لمقابلة العاملين، على الرغم من أنني لم أقصد العاملين اليدويين بمقدار ما قصدت عاملي الطبقة الوسطى

الذين كانوا في عين الطفرة العالمية في الصناعة التقنية المتقدّمة، والخدمات المالية، والوسائط. (هذا هو موضوع كتابي تآكل الشخصية). وهنا سنحت لي الفرصة لكي أرى المثال الثقافي للرأسمالية الجديدة وهي في ذروتها، وحيث عنت تلك الطفرة أن الرجل الجديد والمرأة الجديدة سيغتنيان إذا قصرا تفكيرهما على الأجل القريب، فطوّرا قدرتهما، ولم يندما على أمر. وهكذا عثرت بدلاً عن ذلك على مجموعة من الأفراد المنتمين إلى الطبقة الوسطى، كانوا يشعرون بأن حياتهم كانت تجنح.

وفي نهاية التسعينيات، بدأت الطفرة تتقلص، كما هي الحال عادة مع أي دورة تجارية. لكن فيما كان الاقتصاد يعود إلى رشده، اتضح أن صعود النمو العالمي ترك أثراً دائماً في المؤسسات غير التجارية، ولاسيما مؤسسات دولة الرعاية. ويتسم هذا الأثر بأنه ثقافي بمقدار ما هو بنيوي. لقد أصبحت قيم الاقتصاد الجديد مرجعاً لتفكير الحكم في الاعتماد والإدارة الذاتية في قطاعي العناية الصحية والتقاعد، وكذلك في نوع المهارات التي يؤمّنها النظام التربوي. وبما أنني كبرت "على الرعاية"، كما يقول الأميركيون، شكّل لي النموذج الثقافي الجديد تناقضاً حاداً مع ثقافة مشروع

الإسكان في شيكاغو حيث أمضيت طفولتي. (هذا الأثر هو موضوع كتابي الاحترام في عالم من انعدام العدالة).

حاولت أن أتجنب في هذا الكتاب أن ألخص ببساطة ما كتبته سابقاً. ففي تلك الكتابات، أهملت دور الاستهلاك في الاقتصاد الجديد، وهنا، أحاول باختصار أن أعالج كيفية تقليص الأنواع الجديدة من الاستهلاك لحب التملك، والنتائج السياسية التي تلي ذلك. وكان عليّ أن أفكر أكثر من السابق في علاقة النفوذ والسلطة بالعمل. وقد حفزني النظر إلى الوراء أن أنظر إلى الأمام، والبدء في استكشاف روح الحرفية في العمل الفكري والعمل اليدوي معاً.

والأهم أنني اضطررت إلى إعادة التفكير في أميركية البحوث التي قمت بها. ففي السبعينيات، كانت أميركا تهيمن على اقتصاد العالم، وفي التسعينيات، وعلى الرغم من انخراط الناس حول العالم في العملية، قادت الولايات المتحدة التغيرات المؤسسية التي أنتجت نوعاً جديداً من الاقتصاد. ولذلك يتخيل الباحثون الأميركيون بسهولة أن في مقدورهم استخدام كلمتَيْ "أميركي" و"حديث" كمترادفين. أما الطريق الصينية عن النمو فتختلف عن تلك الأميركية،

وهي أقوى منها. وكذلك يفوق اقتصاد الاتحاد الأوروبي الاقتصاد الأميركي حجماً، وهو في بعض مجالاته أكفأ منه، حتى في الدول المنتسبة حديثاً إلى الاتحاد، من دون أن يقلّد أميركا أيضاً.

يميل القراء الأجانب لما كتبته إلى رفض الطريقة الأميركية للعمل التي قد تتبعها أمكنة أخرى فتعرّض ذاتها للخطر. وليس هذا قصدي تماماً. إن التغيرات البنيوية التي أصفها تفتقر إلى الحدود القومية بالتأكيد، فتراجع التشغيل مدى الحياة، مثلاً، ليس ظاهرة أميركية. أما الجانب "الثقافي الارتباط" فيتمثّل في الطرق المحددة التي يفهم فيها الأميركيون التغيرات التي أصابت الحياة المادية.

وتبيّن صورة نمطية أن الأميركيين منافسون عدوانيون في التجارة. لكن وراء هذه الصورة النمطية صورة مختلفة أكثر إيجابية. فالأميركيون من الطبقة الوسطى الذين قابلتهم في العقد الماضي كانوا يميلون إلى قبول التغيرات البنيوية من دون اكتراث، كأن فقدان الأمن في العمل وفي المدارس التي تُدار تجارياً أمر حتمي، فلا يمكن للمرء أن يقوم بكثير إزاء تحوّلات أساسية كهذه، حتى إذا آذته. لكن تفكيك المؤسسات الكبيرة الذي أصفه ليس وصية إلهية. وهو بالتأكيد ليس بعد

المعيار في العمل الأميركي، فالاقتصاد الجديد ما يزال مجرد جزء صغير من الاقتصاد ككل. إنه يفرض فعلاً قوة أخلاقية ومعيارية باعتباره مقياساً متطوراً للطريقة التي يجب أن يتطور الاقتصاد الأكبر من خلالها. وإنني آمل مع الوقت أن يعامل الأميركيون هذا الاقتصاد مثل غيرهم، أي أن يعتبروه مشروع تغيير، يجب أن يخضع كأي مشروع آخر، لنقد شديد.

***

في هذا الصدد، يجب أن يعي القارئ الموقف النقدي الثابت للإتنوغرافيين. نحن نمضي ساعات نصغي إلى الناس، أفراداً أو مجموعات، وهم يعبرون عن أنفسهم وقيمهم ومخاوفهم وآمالهم. ومع مرور الساعات، تُعاد صياغة هذه الأمور وتُراجَع في عملية الإخبار. إنَّ الإتنوغرافي الواعي يهتم بما يجعل الناس يناقضون أنفسهم، أو، وبالمقدار ذاته، لماذا يصل الناس إلى طريق مسدودة في الفهم. لا يسمع من يجري المقابلة تقريراً خاطئاً، بل تحقيقاً ذاتياً في التعقيد الاجتماعي. وتشكّل أوجه الغموض والتشوّه والصعوبة التي تظهر في القصة الذاتية للإيمان أو الأمة أو الطبقة فهم الفرد للثقافة.

وتناسب هذه الحرفة من حرف علوم الاجتماع في وضوح الكشف عن فهم الابتكار اليوم ولا تناسبه. هي تناسبه لأن تأكيد المجتمع للّزوجة والسيولة يتقاطع مع عملية خلق تفسير في الفكر. وهي غير مناسبة لأن معظم المشاركين يشاركون في مقابلات معمقة للتوصل إلى استنتاجات، وللوصول إلى تفسير لوضعهم في العالم. إن اللزوجة تحبط هذه الرغبة؛ فالمقترحات العقائدية حول كيفية الازدهار في "الجديد" تثبت أنها بعيدة المنال ما أن يفكر الناس فيها لفترة طويلة بما فيه الكفاية.

وفي ردي على دعوة "جامعة يال" لوصف ثقافة الرأسمالية الجديدة، اضطررت إلى التفكير في حدود حرفتي الخاصة وفي إحباطات البحث الذاتي. لذلك لجأت إلى الحرية الكبيرة والتي لا يمكن المسامحة بشأنها بأن تحدثت بلسان من قابلتهم على مر السنين، فقد حاولت أن ألخّص ما في عقولهم. وفي هذا الصدد، أعي أنني ربما نحيت جانباً المشكلة الثقافية الأكثر مركزية، وهي أن الناس لا يفهمون كثيراً من الواقع الاجتماعي الحديث الذي يحاولون فهمه.

تعالج الفصول التالية ثلاثة مواضيع: كيف تتغير

المؤسسات، وكيف ترتبط المخاوف من التحوّل إلى فائض أو من التخلف بالموهبة في "مجتمع المهارات"، وكيف يرتبط السلوك الاستهلاكي بالمواقف السياسية. وتشير التغيرات المؤسسية التي أصفها في مكان العمل، في الواقع، إلى الجانب المتطور من الاقتصاد فقط، أي قطاع التقنية المتقدّمة، والقطاع المالي العالمي، ومؤسسات الخدمات الجديدة التي تضم ثلاثة آلاف موظف أو أكثر. لا يعمل معظم الناس في أميركا الشمالية وأوروبا الغربية في مؤسسات كهذه. لكن التأثير الثقافي لهذه الشريحة الصغيرة من الاقتصاد يفوق حجمها بكثير. وتقترح هذه المؤسسات الجديدة صياغة جديدة للمهارات والقدرات الشخصية، وتشكل الصيغة المجتمعة للمؤسسة والقدرة ثقافة الاستهلاك، ويؤثر السلوك الاستهلاكي في دوره في السياسة، ولاسيما السياسة التقدّمية. وهكذا أستنتج، من دون خجل، ثقافة الكل من جزء صغير من المجتمع، لمجرد أن أرباب نوع معيّن من الرأسمالية أقنعوا أناساً كثراً بأن طريقهم هي طريق المستقبل.

إنَّ أنبياء الرأسمالية الجديدة يجادلون بأن نسختهم من هذه المواضيع الثلاثة - العمل، الموهبة، الاستهلاك - تعزز

الحرية في المجتمع الحديث - حرية اللزوجة، أو "الحداثة السائلة"، وفقاً لعبارة الفيلسوف زيغمونت بومان[1]. ولا أختلف معهم حول كون نسختهم من الجديد واقعاً، فقد تغيرت فعلاً المؤسسات والمهارات وأنماط الاستهلاك. أنا أرى أن التغيرات لم تحرّر الناس.

(1) Zygmunt Bauman, *Liquid Modernity*, (Cambridge: Polity Press, 2000).

الفصل الأول

البيروقراطية

الصفحة الجديدة للحاضر

الأفضل أن نبدأ بتبيين التناقض بين الجديد والقديم، ومنذ البداية، نجد أنفسنا في معضلة. قال كارل ماركس قبل 160 سنة في جملة شهيرة عن الرأسمالية: "كل ما هو صلب، يذوب في الهواء"[1]. وجاءت نسخته من "الحداثة السائلة" من ماضٍ ممجد. فهي عكست في ما عكست حنيناً إلى الإيقاعات القديمة للريف، الذي لم يعرفه ماركس مباشرة يوماً. وتحسّر كذلك على تلاشي النقابات المهنية السابقة للحديثة (guilds) والحياة المستقرة لسكان المدن (burghers)، فالأمران حكما بالإعدام على مشروعه الثوري.

قد يبدو انعدام الاستقرار منذ أيام ماركس الثابت الوحيد

---

(1) Karl Marx and Friedrich Engels, *The Communist Manifesto*, (Oxford: Oxford University Press, 1998).

للرأسمالية. فاضطراب الأسواق، والرقص السريع للمستثمرين، والصعود المفاجئ للمصانع وانهيارها وانتقالها، والهجرة الجماعية للعاملين الساعين إلى مواقع وظيفية أفضل أو إلى أي موقع وظيفي، هي صور لطاقة الرأسمالية انتشرت في القرن التاسع عشر وتناولتها في مطلع القرن الماضي عبارة شهيرة أخرى، لعالم الاجتماع جوزيف شومبيتر: "التدمير الخلاق"[2]. واليوم يبدو الاقتصاد الحديث مليئاً بهذه الطاقة غير المستقرة ذاتها، بسبب الانتشار العالمي للإنتاج والأسواق والقطاع المالي وقيام التقنيات الجديدة. لكن اليوم يجادل المعنيون بتحقيق التغيير بأننا غير غارقين في اضطراب إضافي، بل نحن في صفحة جديدة من التاريخ.

وثمة شبهة دائمة بتناقضات من نوع الأبيض والأسود، ولاسيما حين تقترح هذه التناقضات حصول تقدّم. خذ مسألة انعدام المساواة. ففي بريطانيا، قبيل الأزمة الزراعية في ثمانينيات القرن التاسع عشر، كانت أربعة آلاف عائلة تملك 43 بالمائة من الثروة القومية. وفي العقدين الأخيرين من

---

(2) Joseph Schumpeter, Capitalism, *Socialism and Democracy* (New York: Harper, 1975), 82-85.

القرن العشرين، كان انعدام العدالة مختلف السياق لكنه كان واضحاً بالمقدار ذاته. ففي كل من بريطانيا وأميركا، نمت ثروة الخمس الأعلى من العائلات خلال هذين العقدين، ونمت ثروة العُشر الأعلى في شكل كبير، وثروة الواحد بالمائة الأعلى في شكل تصاعدي. ومع أن المهاجرين في المستوى الأدنى جمعوا ثروة، عانى دخل ثلاثة أخماس السكان الأنغلوسكسونيين المنتمين إلى الطبقة الوسطى ركوداً. وتظهِر دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية في وضوح صورة انعدام العدالة هذه، ففيما زاد انعدام عدالة الدخل خلال التسعينيات، كان فقدان الحصة من الثروة حاداً بشكل واضح في صفوف العاملين بدوام جزئي أو الذين لا تُستغل مهاراتهم في شكل كامل. ويسم الانعدام المتزايد للعدالة للمتقدّمين في السنّ، وذلك عبر الطيف البريطاني - الأميركي[3].

ومن الخصائص المضللة الأخرى لهذا التناقض الأبيض والأسود الافتراض القائل إن المجتمعات المستقرة تعاني ركوداً اقتصادياً. لم تكن الحال كذلك في ألمانيا قبل الحرب

---

(3) Socio-Economic Security Programme, *Economic Security for a Better World* (Geneva: International Labor Organization, 2004).

العالمية الأولى أو في أميركا بعد الحرب العالمية الثانية، وهي ليست كذلك اليوم في الاقتصادات الأصغر كاقتصادي النرويج والسويد. فعلى الرغم من ميل الشعوب الشمالية إلى التفكير الذاتي القاتم، تمكن الطرف الأوروبي الشمالي من الجمع بين الاستقرار النسبي والنمو وحافظ على توزيع أكثر عدالة ومستوى أعلى عموماً من مستوى العيش، مقارنة بأميركا وبريطانيا.

وقد يكون المفهوم "الجديد" الأكثر إثارة للجدل هو العولمة. يجادل عالم الاجتماع لزلي سكلير، مع ثروة من التفاصيل الاقتصادية، بأن العولمة توسع ببساطة الشركات المتعددة الجنسيات التي كانت قائمة في منتصف القرن العشرين[4]. ويرى أن الصينيين قد يلعبون الدور الذي لعبته يوماً الشركات الأميركية المتعددة الجنسيات، لكن اللعبة ما تزال ذاتها. وفي مواجهته، يسوق منتقدوه الجدد مجموعة أخرى من الوقائع المادية التي لا يمكن التشكيك فيها: قيام مدن عملاقة ترتبط باقتصاد عالمي خاص بها تماماً،

Leslie Sklair, Globalization: Capitalism and Its Alternatives (4) (Oxford: Oxford University Press, 2002).

والابتكارات في تقنية الاتصالات والنقل لا تشبه كثيراً الأماكن التي اعتاد الناس العيش فيها، أو السبل التي تواصلوا من خلالها مع بعضهم بعضاً، أو الطرق التي كانت تنتقل خلالها البضائع.

لا يطاول هذا الجدل مجرد الظروف الاقتصادية. فالشركات المتعددة الجنسيات كانت متشابكة مع سياسات الدولة - الأمة. ويجادل مؤيدو أطروحة الصفحة الجديدة بأن للشركة العالمية اليوم مستثمرين وحملة أسهم عبر العالم وبنية تتعلق بالملكية أكثر تعقيداً من أن تخدم مصالح قومية محددة، فقد تحررت الشركة النفطية العملاقة "شل"، مثلاً، من الضوابط السياسية الهولندية والبريطانية. ويبدو أن الوجه الأكثر تطرفاً لوحدانية زمننا يتمثّل في أن الأمم تفقد قيمتها الاقتصادية.

أود أن أركز على مسألة قديمة جديدة، هي ربما أقل شهرة. إنها مجادلة بشأن المؤسسات.

يفترض اقتراح الصفحة الجديدة أن ماركس أخطأ في تأريخه للرأسمالية. (ظهرت كلمة رأسمالية لاحقاً على يد عالم الاجتماع ورنر سومبارت). لقد أخطأ ماركس تحديداً إذ اعتقد

بالتدمير الخلاق المستمر. ففي رأي منتقديه، سرعان ما تحجر في غلاف مقسّى، فبداية اتحدت الأعمال الروتينية للمصنع بفوضى أسواق الأسهم، لكن مع حلول نهاية القرن التاسع عشر، استقرت الفوضى وأصبح الغلاف المقسّى للبيروقراطية في الشركات أكثر سماكة. ولم يُكسر هذا الغلاف إلا اليوم. ثمة مقدار كبير من الصحة الواقعية في هذه الرؤية إلى الماضي، لكن ليس وفقاً للشروط التي وضعها المتحمسون للصفحة الجديدة.

لقد مزجت المصانع في مطلع القرن التاسع عشر بالتأكيد بين الروتين المخدر للفكر بالتشغيل غير المستقر، فالعاملون لم يفتقروا فقط إلى مظلة حامية، بل كانت الأعمال ذاتها أيضاً تقوم في الأغلب على بنية ضعيفة ومعرضة جداً للانهيار المفاجئ. ووفقاً لأحد التقديرات، كان 40 بالمائة من العاملين المؤهلين جسدياً عاطلين عن العمل في لندن في العام 1850، وفاق معدل انهيار الأعمال نسبة 70 بالمائة. ولم ينشر معظم المؤسسات في خمسينيات القرن التاسع عشر وقائع عن عملياتها، هذا إذا كانت تجمع هذه الوقائع أصلاً، وكانت العمليات المحاسبية تميل إلى الاقتصار على بيانات بسيطة للربح والخسارة. ولم يُفهم عمل دورة الأعمال

إحصائياً حتى نهاية القرن التاسع عشر. هذه كانت أنواع البيانات التي خطرت على بال ماركس إذ وصف مواد النظام الصناعي وانعدام استقراره الفكري.

لكن هذه الرأسمالية "البدائية" كانت أكثر بدائية فعلاً من أن تستمر اجتماعياً وسياسياً، فالرأسمالية البدائية كانت سبباً للثورة. وخلال السنين المائة الممتدة بين ستينيات القرن التاسع عشر وسبعينيات القرن العشرين، تعلمت الشركات فن الاستقرار، فضمنت عمراً طويلاً للأعمال وزادت عدد العاملين. ولم تؤثر السوق الحرة في هذا التغيير المحقق للاستقرار، بل إن طريقة التنظيم الداخلي للأعمال لعبت دوراً أكبر. فقد خلّص الأعمال من الثورة تطبيقها على الرأسمالية نماذج عسكرية من التنظيم.

ويعود الفضل إلى ماكس ويبر في تحليل عسكرة المجتمع المدني في نهاية القرن التاسع عشر، إذ كانت الشركات تعمل في شكل متزايد كجيوش لكل شخص فيها مكان ولكل مكان فيها وظيفة محددة[5].

---

(5) Max Weber, *Economy and Society* (Berkeley: University of California Press, 1978), 2:1156.

لقد شهد ويبر في شبابه وبمشاعر مختلطة نمو ألمانيا جديدة موحدة. وكان للجيش البروسي لقرون سمعة أسطورية في مجال الفاعلية. ففيما استمرت الجيوش الأوروبية في بيع المناصب للضباط، بغض النظر عن قدرتهم، وفي إعطاء الجنود العاديين تدريباً بدائياً، شدد الجيش البروسي على وضع الأمور في نصابها. كانت التراتبية فيه أمتن منها في الجيشين الفرنسي والبريطاني، فقد حددت بصرامة أكثر منطقية واجبات كل رتبة من ضمن التراتبية. وفي ألمانيا في عهد أوتو فون بسمارك بدأ تطبيق هذا النموذج العسكري على الأعمال وعلى مؤسسات المجتمع المدني، وكان الهدف، ولاسيما في فكر بسمارك، تحقيق السلام ومنع الثورة. فالعامل، بغض النظر عن مقدار فقره، عندما يعرف أن له موقعاً ثابتاً، يقل احتمال أن يثور مقارنة بالعامل الذي لا يستطيع فهم موقعه في المجتمع. وكان هذا الوضع السياسة المؤسسة لما يمكن أن يُسمى الرأسمالية الاجتماعية.

والمفارقة أن التحليلات المبكرة التي وضعها شومبيتر للاقتصاد بيّنت أن الأعمال بدأت تكسب مع انتشار هذه الرأسمالية الاجتماعية المعسكرة. ويعود السبب إلى أن

المستثمرين، على الرغم من استمرار سعيهم إلى الكسب السريع، تطلعوا إلى عائدات بعيدة الأجل يمكن التنبؤ بها أكثر من ذي قبل. وفي نهاية القرن التاسع عشر، اتخذت لغة القرارات الاستثمارية قالباً عسكرياً للمرة الأولى، تطلب حملات استثمارية وتفكيراً إستراتيجياً، إضافة إلى الفكرة العزيزة على الجنرال كارل فون كلاوزيفيتز المتمثّلة في تحليل النتائج، وذلك لسبب وجيه. فالأرباح المفاجئة أثبتت أنها مضللة، ولاسيما في مشاريع البنية التحتية مثل السكك الحديد وإنشاءات النقل المدني. وفي القرن العشرين، التحق العاملون بعملية التخطيط الإستراتيجي، إذ هدفت جمعياتهم ونقاباتهم الإنشائية بالمقدار ذاته إلى تثبيت موقع العاملين وضمانه.

لقد سعت البيروقراطية إلى إصلاح الأرباح التي عرّضتها الأسواق للخطر حيث بدت البيروقراطية أكثر فاعلية من الأسواق. وانتشر هذا "البحث عن النظام"، كما أسماه المؤرخ روبرت ويبي، من الأعمال إلى الحكم ثم إلى المجتمع المدني. وحين تسرّب درس الأرباح الإستراتيجية إلى قيم الحكم الفاعل، تعزز وضع الموظفين الحكوميين، وأصبحت ممارساتهم البيروقراطية محمية أكثر من أي وقت

مضى من التقلبات في السياسة[6]. وفي المجتمع المدني الصرف، أصبحت المدارس أكثر معيارية في عملها ومناهجها، وأسبغت المهن النظام على ممارسات الطب والمحاماة والعلم. أما بالنسبة إلى ويبر، فقد أفضت كل هذه الأنواع من تبرير الحياة المؤسسية، المنبثقة أساساً من مصدر عسكري، إلى مجتمع كانت معايير الأخوة والسلطة والقمع فيه عسكرية الطابع في شكل متساوٍ، على الرغم من أن المدنيين ربما لم يعوا أنهم كانوا يفكرون مثل الجنود. وبصفته مراقباً للأزمنة الحديثة، خشي ويبر من أن يشهد القرن العشرين هيمنة لقيم الصراع المسلح. وبصفته عالماً في الاقتصاد السياسي، جادل ويبر ولاسيما بأن الجيش نموذج تالٍ للحداثة أكثر من الأسواق.

وكان الوقت في قلب هذه الرأسمالية الاجتماعية العسكرية: الوقت البعيد الأجل والتدريجي، والقابل للتوقع قبل كل أمر. وأثر هذا الفرض البيروقراطي في الأفراد بمقدار ما أثر في التنظيمات المؤسسية. كذلك مكّن الوقت المبرر

(6) Robert H. Wiebe, *The Search for Order* (New York: Hill and Wang, 1967).

الناس من التفكير في حياتهم كقصص، قصص لا تتناول بالضرورة كيف يجب أن تحدث الأمور. لقد أصبح ممكناً، مثلاً، تحديد المراحل التي يجب أن تكون عليها الحياة المهنية، والربط بين الخدمة البعيدة الأجل في مؤسسة وبين خطوات محددة من الثروة المزادة. وتمكن عاملون يدويون كثر للمرة الأولى من التخطيط لكيفية شراء منزل. كان واقع الاضطرابات والفرص في قطاع الأعمال يمنع تفكيراً إستراتيجياً كهذا. وفي لزوجة العالم الواقعي، ولاسيما لزوجة دورة الأعمال، لم يسر الواقع طبعاً وفقاً لخطة، لكن فكرة حددت التمكن من التخطيط مجال الفعل والطاقة الفرديين.

ومضى الوقت المبرر عميقاً في الحياة الذاتية. تسمي الكلمة الألمانية Bildung عملية تشكل شخصي تخص إدارة الحياة مدى الحياة. وفي القرن التاسع عشر، اتخذت Bildung إطاراً مؤسسياً، وفي القرن العشرين، أصبحت النتائج ملموسة، عرضتها في منتصف القرن أعمال مثل رجل المؤسسة لويليام وايت، وذوو الياقات البيضاء لسي رايت ميلز والبيروقراطية لميشال كروزييه. فوفقاً لرؤية وايت لـBildung البيروقراطية، يصبح ثبات الهدف أهم من الانفجارات المفاجئة للطموح في المؤسسة، التي لا تأتي

بأكثر من مكافآت قريبة الأجل. ووضع تحليل كروزييه لـBildung في الشركات الفرنسية المفهوم على سلّم كأمر خيالي، ينظم فهم الفرد لنفسه؛ فالمرء يصعد السلّم أو ينزله أو يبقى في مكانه، لكن ثمة درجة دائماً يقف عليها.

إنَّ أطروحة الصفحة الجديدة تقترح أن المؤسسات التي مكنت هذا التفكير في قصة الحياة "ذهبت أدراج الرياح". فعسكرة الوقت الاجتماعي تتفكك. وثمة وقائع مؤسسية واضحة تقوم عليها هذه الأطروحة. من هذه الوقائع نهاية التشغيل مدى الحياة، وكذلك الرغبة في تمضية الحياة المهنية في مؤسسة واحدة، ولذلك، في المجال العام، أصبحت شبكات الرعاية الحكومية وشبكات الأمان أقرب أجلاً وأقل انتظاماً. يصوغ القطب المالي جورج سوروس التغيرات من هذا النوع في قوله إن "العمليات" حلت محل "العلاقات" في تعاملات الناس مع بعضهم بعضاً[7]. وكذلك يعتبر بعض الأشخاص أن النمو الكبير للاقتصاد العالمي لم يكن ممكناً إلا بفضل تراجع التماسك في الضوابط المؤسسية على لزوجة

---

(7) George Soros, The Crisis of Global Capitalism: Open Society Endangered (London: Little, Brown, 1998).

البضائع والخدمات والعمل، ما سمح لأعداد غير مسبوقة من المهاجرين بالحلول في ما يُسمى الاقتصادات الرمادية للمدن الكبيرة. ويرى آخرون أن انهيار الاتحاد السوفياتي في العام 1989 عطّل نظاماً مؤسسياً كان يصعب التمييز فيه بين التنظيم العسكري والمجتمع المدني.

ويتناول هذا النقاش حول الوقت الممأسس الثقافة بمقدار ما يتناول الاقتصادات والسياسة. هو يهاجم Bildung . وقد أتمكن من تفسير الطريقة بالعودة إلى خبرتي البحثية الخاصة.

حين بدأت أقابل خبراء في البرمجة في سليكون فالي في مطلع التسعينيات، بدوا ثملين بإمكانيات التقنية وكذلك باحتمال الثروة المفاجئة. ففي محاكاة لبيل غايتس في "مايكروسوفت"، تخلى كثر من هؤلاء المبرمجين الشبان عن مهن جامعية ليبتكروا برمجيات. وانبعثت رائحة البيتزا المبتذلة من مكاتبهم التي لا تحمل أسماء جنوبي سان فرانسيسكو، وغطت المفارش وأكياس النوم الأرضيات. لقد شعروا بأنهم على حافة تحوّل عملاق؛ فأي من القواعد القديمة لم يعد مطبقاً، كما قيل لي كثيراً. وبدا أن المستثمرين في مشاريعهم

القائمة اعتقدوا بالأمر ذاته، فقد زادت في شكل صاروخي قيمة الشركات التي لا تحقق ربحاً بين ليلة وضحاها، وانهارت بالسرعة ذاتها، وتجاوز المصرفيون الأزمة. وكان تفكير التقنيين الشبان مختلفاً تماماً عن تفكير البيروقراطيين الشبان الذين وصفهم وايت وكروزييه. فقد احتقروا ثبات الهدف، وحين فشلوا، كما حصل تكراراً، تجاوزوا الأزمة ببساطة، على غرار المصرفيين. وقد أثار احتمالهم للفشل إعجابي أكثر من أي أمر آخر، إذ بدا أنه لم يترك عواقب شخصية لهم.

وحين انفجرت فقاعة التجارة عبر الإنترنت في العام 2000، وبدأ التعقل يحكم سليكون فالي، اكتشف هؤلاء الشبان واقع العيش في صفحة جديدة. فوفقاً لرد الفعل الأكثر شيوعاً الذي سمعته، شعر المبرمجون الشبان فجأة بالوحدة. قال لي أحدهم: "لا يريد أحد أن يعرفني بعد الآن. فقد سمعوا سابقاً أفكاراً لامعة أكثر مما ينبغي". وقال آخر: "لقد انتقل المشهد إلى بوسطن، إلى أرض التقنية الحيوية، وأنا لا أنتمي إلى هناك". ووحدهم اكتشفوا فجأة الوقت، الوقت الذي لا شكل له الذي أبهجم في السابق، وغياب القواعد

المتعلقة بكيفية المتابعة، وبكيفية التقدّم. كانت صفحتهم الجديدة بيضاء. وفي مرحلة النسيان هذه، في عزلتهم وفي غياب قصة حياة، اكتشفوا الفشل.

يمكن القول إن هذا الاكتشاف لا يختلف كثيراً عن اكتشاف مشغل الآلة الذي تبخرت حرفته، أو، بطريقة أخرى، اكتشاف الطالب الذي أغوته مادة في دراسات الوسائط، وهو يعرف أن ملايين الشبان تعرضوا لإغواء مماثل. هم جميعاً يواجهون احتمال الانجراف.

وأمام احتمال الانجراف إلى هذه العزلة، علينا أن نؤطر الفارق الثقافي بين القديم والجديد، فالانقسام الثقافي يأخذنا إلى مستوى أعمق من عمر المؤسسات.

الرأسمالية الاجتماعية

حلل ماكس ويبر في الوقت ذاته الحل المحلي للنظام الاجتماعي على أساس الشكل العسكري وأعجب به وخافه. فباعتباره محللاً، تنبّه إلى أن النموذج البروسي كفيل بوضع الرأسمالية على مسار مختلف مما توقعه ماركس، لكن كيف ستكون الحياة فيه بالضبط؟ فكما يُصمَّم الجيش الحسن

الإدارة ليتجاوز الهزائم في ساحة الوغى، يجب تصميم المشروع التجاري الحسن الإدارة ليتجاوز طفرات السوق وانهياراتها. ووراء حدود ألمانيا، وجد ويبر دليلاً على هذا الرأي، تمثّل في التكتلات والاحتكارات العمودية القوية في الولايات المتحدة، التي قمعت المنافسة في السوق، والتي تصرف مالكوها، مثل أندرو كارنغي وجون دي روكفلر، مثل جنرالات محليين.

وتتمثّل عبقرية هذا النظام تحديداً في كيفية تنظيم سلسلة القيادة. فمنذ أيام آدم سميث، امتلك المديرون فكرة واضحة عن نجاح تقسيم العمل. وتفحص نموذج سميث كيفية تفكيك مهمة معقدة إلى أجزاء لإنتاج عربة أو قطعة جبن بفاعلية. ويكمن معيار الفاعلية عموماً في مقدار السرعة التي يمكن من خلالها إنتاج شيء ما، لكن الاختبار الفعلي للإنتاج وفقاً لسميث جاء في الأسواق: هل يمكنك أن تنتج بأسرع من منافسيك أشياء كثيرة يريد شراءها أناس آخرون؟ وفيما عملت الجيوش وفقاً لتقسيم العمل، تنبّه ويبر إلى أن المنافسة والفاعلية تتخذان صفة مختلفة في الحياة العسكرية.

ففي ساحة المعركة، سيخسر بعض الجنود كل شيء، وعلى هؤلاء الجنود أن يكونوا مستعدين للطاعة حتى إذا

عرفوا أن موتهم محتم. لأنَّ العقد الاجتماعي في الجيوش، بين الجنود يجب أن يكون مطلقاً. ولكي يتماسك أي جيش، على وظيفة كل رتبة أن تكون واضحة ودقيقة، بغض النظر عمّن يكون حياً لأدائها، وبغض النظر أيضاً عمّا إذا كان الجيش يكسب أو يخسر. لقد كشفت هذه الضرورة العسكرية لتحليل ويبر عن "الموقع الوظيفي" البيروقراطية في الحياة المحلية، لذلك تنطبق العبارة موقع وظيفي هنا على كل شخص من البواب إلى الرئيس في أي بيروقراطية كبيرة.

وكما في الجيش، كذلك في البيروقراطية المحلية الكبيرة، تتشكل السلطة الفاعلة مثل هرم. و"يُبرِّر" الهرم، فيكون لكل موقع وظيفي ولكل جزء وظيفة محددة. وفيما يصعد المرء سلسلة القيادة، يجب أن يقل عدد الأشخاص الممسكين بزمام الأمور؛ في المقابل، وفيما يهبط السلسلة، تقل السلطات الممنوحة للناس، ويكثر عدد الذين يمكن أن تستوعبهم المؤسسة. أنت تصلح لأداء عملك بأدائك إياه وليس أي عمل آخر. وفي النموذج اللبرالي الذي وضعه سميث، تزدهر بأن تقوم بأكثر من المتوقع، وفي الجيش، تُعاقَب وفقاً لنموذج ويبر إذا تخطيت حدودك.

ويُعد الوقت جوهر نموذج ويبر هذا، فالوظائف ثابتة

وساكنة. وهي يجب أن تكون كذلك لتتماسك المؤسسة، بغض النظر عمّن يحتل موقعاً وظيفياً معيناً. لكن إن صُممت البنية لتتجاوز اضطرابات الأحداث، فلنموذج ويبر تردد تاريخي.

لقد صُدم ويبر بالعقد الاجتماعي الذي حاول بسمارك عقده مع العاملين الألمان حيث وعد المستشار ووزراؤه الجميع بمواقع في النظام الاجتماعي. ويمكّن شكل الهرم من تحقيق هذا الوعد، فهو يسمح للشركة بإضافة مزيد من الناس في المستويات الأدنى إلى ما لانهاية، كما يستطيع الجيش أن يمتص مشاة إلى ما لانهاية. بكلام آخر، يمكن لبنيات من هذا النوع أن تصبح متخمة بغرض الاستيعاب الاجتماعي، كما يتبيّن في يومنا هذا من البيروقراطيات الإيطالية والهندية. كان السبب العنيد في نظر بسمارك لإتخام المؤسسات يتلخّص في التهدئة، أي تجنب النزاع عن طريق إعطاء الجميع مكاناً. لذلك يُعتبر الاستيعاب الأساس المنطقي، من الجهتين السياسية والاجتماعية، للبيروقراطية المتخمة وليس الفاعلية.

وأُعجب ويبر جزئياً بهذه العسكرة للمؤسسات المحلية لذلك السبب فقط، فهو لم يحبذ الثورة. ورأى في الهرم عدالة اجتماعية معينة إضافية، إذ يحدد كل موقع وظيفي

المواهب والمهارات التي يحتاجها المرء للاستيعاب، والواجبات التي عليه أن يلبيها. ومن هذا المنطلق تُعتبر البيروقراطية شفافة. لكنه شعر أيضاً بامتعاض عميق من النتائج الشخصية التي يستتبعها الاستقرار والشفافية البيروقراطيان.

وفي ختام أشهر مقالاته، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، يبرز هذا الامتعاض إلى السطح. فالشخص الذي يحقق حياة مهنية مدى الحياة في مؤسسة كهذه يعيش في "قفص من حديد"[8]. وفي تشبيه آخر، يشبه الوقت المعاش في مؤسسة ذات وظائف ثابتة زحفاً إلى الأعلى أو إلى الأسفل على درج في منزل لم تصممه بنفسك، فأنت تعيش تصميماً وضعه شخص آخر مدى حياتك. وفي المقالة ذاتها، يفسر ويبر تحديداً لماذا قد يفعل إنسان ذلك: تعلّم البيروقراطيات نظام الإرضاء المؤخر. فبدلاً عن أن تقيّم إن كانت أعمالك المباشرة تهمك، تتعلم أن تفكر في المكافأة المستقبلية التي ستأتي إن أطعت الأوامر الآن. وهنا تنفتح هوة بين الهرمين العسكري والمحلي.

---

(8) Max Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (London: Routledge, 2001), 123.

تعرض الحياة العسكرية إرضاء فورياً، فهي تشمل خدمة الوطن والتضامن مع الجنود الرفاق. في المقابل، ووفقاً لويبر، لا يصل في الأغلب الإرضاء والإيفاء المستقبليّين الموعودَين في البيروقراطيات المحلية. ويضفي هذا الإحباط منحى شخصياً، فالشخص الذي تعلّم نظام التأخير لا يستطيع في الأغلب أن يسمح لذاته بالوصول. ويعتمل هذا الشعور في قلوب كثر من الأفراد المندفعين. هم يشعرون بأن أي شيء يملكونه ليس جيداً بما فيه الكفاية، ولا يستطيعون التمتع بالحاضر لذاته، ويصبح تأخر الإيفاء أسلوب حياة. لقد رغب ويبر في تأملاته أن يعطي الدافع الشخصي سياقاً مؤسسياً. فتسلق درجات البيروقراطية يمكن أن يصبح أسلوب حياة. وإن كان القفص الحديد سجناً، يمكنه أن يصبح نتيجة لذلك منزلاً نفسياً.

***

لقد أصبح هرم ويبر واقعاً بنيوياً، هيمن على مؤسسات كبيرة في القرن العشرين، لكنه لم يصبح نفسياً تماماً وفقاً لويبر. لقد أصبحت المصانع العملاقة، مثل مصنع السيارات "ويلو ران" التابع لشركة "جنرال موتورز"، أهراماً، إذ

اجتمعت عملية التصنيع برمتها في مبنى واحد بحجم بلدة صغيرة، تدخل المواد الأولية من باب صغير فيه وتخرج سيارة كاملة من باب يقع في المقابل. لقد توحد الهرم وتمركز وتركز. وفي مصانع كبيرة كهذا وفي نظيراتها المكتبية، اتُبع تقسيم العمل أساساً وفقاً للشروط التي وضعها آدم سميث، إذ سعى فريدريك تايلور وغيره من خبراء الفاعلية إلى إدارة مجهرية كل حركة وكل لحظة في عمل الموظف. وإذا نُظمت هذه الجهود الهادفة إلى أتمتة البشر وفقاً للمشهد الذي رسمه ويبر، يبدو أرباب العمل والاتحادات في مسعى إلى تحقيق الاستقرار لهذه الوحوش المؤسسية وتنظيمها، حتى إذا عنى ذلك التضحية بالفاعلية.

واتخذت دولة الرعاية أيضاً شكل هرم بيروقراطي. ففي الجانب الاجتماعي - الديمقراطي، اعتُبرت المنافع الرعائية، كضمان الشيخوخة والتربية، حقوقاً دائمة، وفي الجانب العملي، أجبرت الأنظمة الرعائية الإسكندينافية والبريطانية زبائنها على التفكير كبيروقراطيين أولاً وقبل كل أمر؛ فقد أُجبر المتقدّمون في السنّ والطلاب والعاطلون عن العمل والمرضى على التصرف كموظفين بالمعنى الذي قدّمه ويبر بدلاً عن التصرف كأفراد بقصص حياة مميزة. وكذلك ركز

النظام أكثر من أي وقت مضى على الحفاظ الذاتي والاستقرار المؤسسيَّين بدلاً عن التسليم الفاعل للعناية.

ولا يفاجئ عالم الاجتماع أبداً، بطريقة ما، تكريس النصف الأول من القرن العشرين للحرب، فالجيوش كانت أصبحت النموذج الوحيد للمجتمع المدني. لكن "عسكرة المجتمع" تحمل دلالات خاطئة، إن تخيلنا أنها أنتجت مجموعات من العاملين أو زبائن الرعاية العميان والخاضعين والمطيعين. ولو ملك ويبر خبرة فعلية في الحياة العسكرية، لفهم السبب.

في الجيش، تتغير الأوامر أثناء نزولها سلّم القيادة، فما يأمر به الجنرال، يبدأ الأركان العسكريون بترجمته إلى ممارسة، فيؤقلمون الأمر مع الظروف على الأرض، ويحاول العرفاء والرقباء والمجندون في دورهم فهم الأمر في قطعة محددة من الأرض. الجميع يطيعون، لكن الجميع، وبالمقدار ذاته، يفسرون. وحين يُترجَم أمر إلى عمل، تكون الكلمة الأساسية هي "يُترجَم". وكلما يكبر حجم الجيش، تزيد الحاجة إلى الترجمة.

وتسم الوساطة ذاتها الأهرام المحلية وهي من بين الأسباب الكامنة وراء فشل أنبياء الفاعلية مثل تايلور. لقد

أنتجت دراساته للوقت والحركة ما يشبه أوامر مارشال الميدان حول الأمور التي يجب أن تحصل وكيفية ذلك. وعلى الصعيد العملي، فُسر كل من هذه الأوامر وخضع للتفاوض خلال نزوله سلّم البنية المؤسسية. وببراءة الأطفال، عبّر تايلور عن غضبه لأن أوامره، الواضحة و"العلمية" تماماً، تلطخت وتشوهت في الشركات التي عمل استشارياً لها. لقد خذله الواقع.

إن التغير التفسيري القائم في أي هرم بيروقراطي هو أحد الأسباب التي جعلتني أواجه في عملي الميداني تحضيراً لكتابي تآكل الشخصية أناساً كثراً من الذين لم يوافقوا الحال النفسية التي وضعها ويبر للقفص الحديد المحلي. فالعاملون، مثلاً، في شركة "أي بي إم"، التي عملت قبل العام 1993 كجيش أبوي، شعروا بالتأكيد بأنهم سجناء في البنية المحافظة على ذاتها للشركة. لكن في داخل هذه القيود، فاوضوا على الأمور الملموسة التي طُلب منهم القيام بها وفسروا ما يعنيه لهم كأفراد الانتقال من قسم إلى آخر(9). قد يخاطر المحلل

(9) Richard Sennett, *The Corrosion of Character* (New York: Norton, 1998), 122-30.

الاجتماعي ويرفض هذه الترجمات الصغيرة؛ فممارستها أعطت الناس في الشركات فهماً لقدرتهم هم، لأنَّ القصة المؤسسية للترفيع والتنزيل أصبحت قصة حياتهم. وكما في الجيوش كذلك في الشركات، يمكن لانعدام السعادة بشأن مؤسسة ما أن يتعايش مع التزام قوي بها، فالمرء، حتى إذا كان غير سعيد عموماً، إذا أُعطي فسحة ليفهم الأمور في مجاله، يصبح مرتبطاً بالمؤسسة.

وخلال عملي الميداني تحضيراً لكتابي \الاحترام، وجدت هذا المزيج بين انعدام الرضا وبين الالتزام أقوى حتى في صفوف العاملين في الخدمات العامة في البيروقراطيات الهرمية لدولة الرعاية. وفي شيكاغو ولندن تحدثت إلى بعض معلمي المدارس في أحياء مرهقة ومهملة في مناطق داخلية في المدن، وفي نيويورك قابلت ممرضين في المستشفيات العامة المهملة. لقد كان في إمكان الكثيرين منهم الانتقال إلى وظائف أفضل، لكنهم لم يفعلوا. وتحدّثوا عن القيام بأمر مفيد[10]. فما كان يربطهم في شكل شخصي أكثر كان مجدداً تلك الخطوات الصغيرة من التفاوض والوساطة التي أسست

(10) Richard Sennett, *Respect* (New York: Norton, 2003), 200-204.

حضورهم الشخصي في مؤسساتهم. قالت لي ممرضة في نيويورك إن هذا هو ما جعلها تبقى في مستشفى حكومي فقير وليس العمل المربح أكثر كممرضة مؤقتة. إن العملين مفيدان، لكن في المستشفى، كانت "تحدث فارقاً".

فإذا كان لي أن أصل إلى استنتاج من المصدر الأصلي حول البنية التي صممها بسمارك للرأسمالية الاجتماعية، التي حللها ويبر بذكاء كبير، فإني أقول إن إرثها الأكبر كان هبة الوقت المنظم حيث تحتاج كل العلاقات الاجتماعية إلى وقت لكي تتطور، فقصة الحياة التي تكون فيها للفرد أهمية تحتاج إلى مؤسسة تستمر مدى حياته. يمكن بالتأكيد للأفراد المدفوعين أن يضيعوا حياتهم وهم يسابقون على موقع في مؤسسات من هذا النوع، لكن معظم الناضجين يتعلمون كيف يروضون وحش الطموح، فنحن نحيا لسبب أكبر. لقد أطّرت الأقفاص الحديد الوقت المعاش مع أناس آخرين. والأكثر من ذلك أن البنيات البيروقراطية تؤمّن الفرصة لتفسير السلطة، لفهمها على الأرض، وهي بذلك تعطي الأفراد معنى للقدرة. وحتى في المؤسسات المختلة وظيفياً كتلك العاملة في دولة الرعاية الأميركية، يبقى الموظفون العامون في أماكنهم بناء

على إيمان بقدرتهم على إحداث فارق. هل هذا وهم؟ ربما، لكن ما من بالغ يستطيع الاستمرار من دونه.

وفي ظل الأصول العسكرية للقفص الحديد، تقترح صورته بيروقراطية مبنية لتتجاوز الاضطراب. فنحن نساوي بين البيروقراطية وبين الاستقرار والصلابة. لكنًّ ثمة وهماً بالفعل. فقد أثبتت الرأسمالية الاجتماعية أنها هشة. وتعرضت البنية البيروقراطية في جيلنا إلى تحديات بطرق لم يكن بسمارك أو ويبر يستطيعان التنبؤ بها.

الخروج من القفص

فتح ختام القرن العشرين ثلاث صفحات جديدة بدا أنها تقترح أن الرأسمالية الاجتماعية ستصبح ذكرى جميلة. إن التغيرات الاقتصادية معقدة داخلياً، وسأحاول أن أبسّطها بأن أختار الجوانب التي أثّرت في الشكل الأكثر مباشرة في حياة الناس العاديين العاملين في مؤسسات.

كانت الصفحة الأولى تحوّلاً من سلطة المديرين إلى سلطة حملة الأسهم. ولهذا التحوّل تاريخ محدد، فقد أُطلق فائض ضخم من رأس المال المخصص للاستثمار على

مستوى عالمي حين انهارت اتفاقيات "بريتون وودز" في مطلع السبعينيات. وتمكنت الثروة التي كانت مقتصرة على المشاريع المحلية أو الوطنية أو مخزنة في المصارف الوطنية من أن تتحرك بسهولة أكبر حول العالم. وبرز ولاسيما في البلدان الغنية بالنفط في الشرق الأوسط، والمصارف الأميركية واليابانية والألمانية، وشبكة الصينيين في منطقة المحيط الهادئ جوع للاستثمار. وتبعتها الصناديق العملاقة للتقاعد والمستثمرون الخاصون الصغار في الثمانينيات والتسعينيات بحثاً عن فرص جديدة في بلدان بعيدة[11].

وحوّل قطاع المصارف ذاته لكي يتأقلم مع هذه الوفرة. وأصبحت المصارف التجارية دولية فعلاً. ففي لندن، مثلاً، استُملكت الشبكات التي أقامتها المصارف التجارية القديمة في الماضي الإمبريالي البريطاني من قبل مصارف أميركية ويابانية وألمانية، اشترت المؤسسات البريطانية، فـ"مدينة لندن" [القلب التاريخي للعاصمة البريطانية حيث تتركز

---

(11) Saskia Sassen, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow* (Cambridge: Cambridge University Press, 1998).

الأعمال المالية - المترجم] تبقى اليوم موقعاً للمالية العالمية، لكنها لم تعد مؤسسة بريطانية. لقد ركزت المصارف التجارية في شكل متزايد على الاندماجات والاستحواذات، وفقدت هذه العمليات أيضاً الارتباط بمصالح الدولة - الأمة. ولقد كان سيغموند واربورغ رائداً في الخمسينيات في تقنيات الاستحواذ العدواني للشركات المفردة الجنسية. وكان من نتائج تدفق الثروة أن الاستحواذ العدواني أصبح نوعاً من الفن، فيما كان المال يبحث عن كل طرق جديدة دائماً لاستثمار ذاته.

بداية، ظن المديرون أنهم يتعاملون مع مستثمرين على دراية بهم من الماضي، أي، مع مؤسسات وأشخاص سلبيين عموماً حيث كانت أعمال أي مؤسسة تُؤكَّد في الاجتماعات السنوية إذ تأتي التحديات الوحيدة من سيدات متقدّمات في السنّ يرتدين ملابس غريبة أو ناشطين في سبيل الطعام النباتي. وسرعان ما عرف المديرون اليقين. لقد أصبح المستثمرون قضاة فاعلين؛ لقد حصل انعطاف في هذا الصدد حين بدأت صناديق التقاعد التي تتحكم بكميات ضخمة من رأس المال تضغط بفاعلية على الإدارة. فالتعقيد المتزايد

للأدوات المالية، كالاستحواذ على شركة في مقابل مال مقترض، يعني أن المستثمرين يمكنهم أن يحققوا النجاح لشركة أو أن يدمروها فيما إدارتها تقف مكتوفة اليدين.

وبسبب بروز السلطة المعقدة لحملة الأسهم، لم يعد الجنرالات الأرفع مستوى في سلسلة القيادة في أي شركة ما كانوا عليه يوماً ما، فقد برز على الرأس مصدر جديد للسلطة الأفقية، يكون في الأغلب أجنبياً بكل ما للكلمة من معنى، ويكون في الأغلب غير مكترث للثقافة التي صنعتها الشراكات والتحالفات القديمة في الشركة.

لقد فتح هذا التحوّل في السلطة صفحة ثانية جديدة. كذلك رغب المستثمرون المخوّلون في نتائج قريبة الأجل وليست بعيدة، وشكلوا كوادر لما أسمته بينيت هاريسون "رأس المال غير الصبور". ومن الأهمية بمكان أن سعر السهم، لا الأنصبة التي تمنحها الشركة، كان مقياسهم للنتائج. فشراء الأسهم وبيعها في سوق لزجة، متحركة ومفتوحة حقق عائدات أسرع - وأكبر - من الاحتفاظ بالأسهم إلى أجل بعيد. ولهذا السبب، وفيما كانت صناديق التقاعد الأميركية في العام 1965 تحتفظ بالأسهم لفترة

متوسطة تبلغ 46 شهراً، أصبحت الفترة المتوسطة للاحتفاظ بجزء كبير مما في محافظ هذه الجهات الاستثمارية المؤسسية لا يتجاوز 8.3 شهراً بحلول العام 2000. وتغلب الاتجار بأسعار الأسهم التدابير التقليدية للأداء، مثل نسب السعر إلى العائدات، التي اشتُهرت خلال الطفرة التقنية في التسعينيات، حين حلّقت قيم الأسهم الخاصة بشركات لا تحقق عائدات.

ليس ثمة ما هو جديد، طبعاً، بشأن المال الباحث عن استثمار أو ربح سريع. لكن التأثير المزدوج لهذه الكمية الكبيرة من رأس المال الطليق وضغط العائدات القريبة الأجل جعل بنية هذه المؤسسات الأكثر جاذبية بالنسبة للمستثمرين المخولين، كما مورس ضغط ضخم على الشركات لتبدو جميلة في أعين عابر السبيل، وتألف الجمال المؤسسي من إشارات دالة على التغيير والمرونة الداخليين والتي تجعل الشركة تبدو ديناميكية، حتى إذا كانت الشركة المستقرة سابقاً تعمل جيداً في شكل مناسب. وأصبحت مؤسسات مثل "صن بيم" و"إنرون" مختلة وظيفياً وفاسدة في استجابتها لاستعراض المستثمرين هذا، لكن حتى في فترات تراجع السوق، بقي الضغط على الشركات ذاته، فقد أصبحت

الصلابة المؤسسية عنصراً استثمارياً سلبياً، لا إيجابياً، وبدا الاستقرار علامة ضعف، تشير إلى السوق بأن الشركة لا تستطيع الابتكار أو العثور على فرص جديدة أو إدارة التغيير.

لقد برز تناقض عميق هنا في كل من الممارسة والنظرية في جيل سابق، كما أعاد روكفلر طمأنة السوق بأن ألغى المنافسة واللزوجة، واعتمد العقد الاجتماعي في نموذج ويبر على قناعة من في الداخل بأن المؤسسة تستطيع تجاوز أي عاصفة في الخارج. أما الآن، فيرسل استعداد المرء لزعزعة مؤسسته الخاصة إشارة إيجابية. ومن بين المديرين التنفيذيين، يبرز لويس غرشتنر من "أي بي إم"، الذي ورث في العام 1993 أصلب الأقفاص الحديدية بين البيروقراطيات، وتمكن بحلول العام 1996 من تفكيك جزء كبير مما ورثه.

وفي مطلع هذا الفصل، استحضرت صورة ذاتٍ مثالية مستعدة للتخلي عن الممتلكات وتسليمها. ولقد أصبح هذا المثال حاجة عملية للمديرين التنفيذيين في مواكبة ضغوط رأس المال غير الصبور. لذلك كان عليهم أن يعيدوا هندسة أنفسهم وأن يعيدوا ابتكارها باستمرار وإلا تعثروا في الأسواق.

ويتمثّل التحدي الثالث في تطوير تقنيات جديدة للاتصالات والصناعة. لقد أصبح التواصل على الصعيد العالمي مباشراً. ويتخيّل بعض المحللين، مثل مانويل كاستلز، أن الاقتصاد العالمي أقلع باتجاه السماء، فالمكان لم يعد يهم، ويجادل بعضهم الآخر، مثل ساسكيا ساسن، بأن المدن الكبيرة، حيث يجري الاستثمار والتنسيق، أصبحت أهم حتى في عصر العولمة. ومن وجهة نظر الناس في المؤسسات، كان لثورة الاتصالات معنى آخر.

أما نمو تقنية الاتصالات فقد عنى أن في إمكان المعلومات أن تُصاغ بعبارات وافية لا يشوبها لبس، وأن تُنشر في نسختها الأصلية عبر المؤسسة. ولقد قلّص البريد الإلكتروني ومشتقاته الوساطة والتفسير المتعلقين بالأوامر والقواعد المنقولة شفهياً من أعلى سلسلة القيادة إلى أسفلها. فبفضل أدوات كمبيوترية جديدة مخصصة لتتبع دخل الشركة ومدفوعاتها، يمكن نقل المعلومات عن أداء المشاريع والمبيعات والموظفين إلى أعلى السلسلة فوراً ومن دون وساطة. ففي صناعة السيارات في الستينيات، كان الوقت المطلوب لوصول قرار من مدير تنفيذي إلى الورشة يساوي، وفقاً لأحد التقديرات، خمسة أشهر، وخُفضت الفترة اليوم

إلى بضعة أسابيع. ويمكن في مؤسسة للمبيعات تتبع أداء مندوبي المبيعات فوراً على شاشات كمبيوترية منزلية - مكتبية.

ولذلك كان من نتائج ثورة المعلومات استبدال تعديل الأوامر وتفسيرها بنوع جديد من التمركز. وللدلالات الاجتماعية لتمركز كهذا، كما سنرى بعد وقت قصير، عمقها. فبالنسبة إلى المديرين التنفيذيين المعرضين لضغط رأس المال غير الصبور، كانت النتيجة الفورية للتقدّم التقني أن دفعهم إلى الاعتقاد بأنهم يعرفون ما يكفي لكي يستطيعون التحكم بالتغيير الفوري من الأعلى. وسيثبت هذا الاعتقاد في الأغلب أنه مصدر دمارهم.

وأثّرت الأتمتة، وهي وجه آخر من وجوه الثورة التقنية، في الهرم البيروقراطي بطريقة عميقة واحدة: لم تعد قاعدة الشركة تحتاج إلى أن تكون كبيرة. ففي كل من العمل اليدوي وعمل ذوي الياقات البيضاء، يمكن للشركات الآن أن تتخلص بفاعلية من الوظائف الروتينية بفضل ابتكارات مثل أجهزة قراءة شيفرة تعريف البضائع، وتقنيات التعرف على الصوت، وماسحات الأشياء الثلاثية الأبعاد، بالإضافة إلى الآلات المجهرية التي تقوم بعمل الأصابع. ولا يقتصر الأمر على إمكانية تخفيض الحجم الضخم للقوة العاملة، بل يشمل

أيضاً إمكانية تحقيق وفر من قبل الإدارة الراغبة في تخفيض الطبقات الوظيفية في القاعدة - هو جيش مؤسسي أصبح المجندون فيه دوائر كهربائية.

إنَّ قدرة تقنية كهذه تعني أن استيعاب العامة - العنصر الاجتماعي للرأسمالية الاجتماعية - يمكن أن يذوي، وإنَّ مجرد الأعضاء الأضعف في المجتمع، أي أولئك الأشخاص الراغبين في العمل لكن من دون مهارات بشرية متخصصة، هم المرجح استثناؤهم، كذلك لم تكن المصانع والمكاتب في عصر سابق تُدار كمؤسسات خيرية، طبعاً. لكن، وكما لاحظ بسمارك قبل غيره، يولّد نمو الأعمال التجارية تفككاً واضطراباً اجتماعييًن، وهما تهديدان معالجتهما ممكنة بتوسيع قاعدة التشغيل بحيث يساوي خلق الوظائف للجميع في هذه الطريقة تحدياً للقوة التقنية الحديثة أو تجاهلاً لها.

ومع انتشار الأتمتة، يتقلص مجال المهارات البشرية الثابتة. فمنذ 50 سنة، كان عقد محادثة مع آلة حول حسابك المصرفي يبدو ضرباً من الخيال العلمي، أما اليوم، فهو مفروغ منه. وتبرز هنا أيضاً الذات الجديدة المعطاة صفة مثالية: هي فرد يتعلم باستمرار مهارات جديدة، مغيراً

"القاعدة المعرفية" الخاصة به. وفي الواقع تقود هذا المثال الحاجة إلى التفوق المستمر على الآلة.

إنَّ الصفحات الثلاث الجديدة التي وصفتها لا تنطبق حالياً إلا على أنواع معينة من البيروقراطيات الاقتصادية. فهي بيروقراطيات كبيرة، تبيع الأسهم في حد ذاتها، وتستطيع أن تكسب من التقنية المتقدّمة. ويمكن العثور على مؤسسات كهذه في الخدمات المالية والقانونية والتأمينية وفي الصناعة والشحن البحري العالميين، وهي تعتمد على خدمات أضيق نطاقاً ومتخصصة إلى حد كبير كتصميم المنتجات والإعلان والتسويق والوسائط وتصميم الكمبيوترات.

في المقابل، تشغّل أغلبية المؤسسات في أميركا وبريطانيا أقل من ثلاثة آلاف موظف، ولا تعمل أغلبيتها خارج النطاق المحلي أو هي مملوكة لعائلات، ولا يتجاوز بعضها تأمين الخدمات الحرفية بما يشبه شركات البناء الضيقة النطاق. ويمكن للمؤسسات أن تعمل جيداً جداً كأهرام بيروقراطية صغيرة. فإذا كنت مستثمراً متقدماً في السنّ، ستنام قرير العين إن ملكت سهماً في شركة محلية للأدوات الصحية أكثر مما إذا كنت تغامر في سوق المشتقات المالية. ويبقى

ويبر دليلاً يُعتمَد عليه في الأعمال الداخلية لمؤسسات هرمية صغيرة كهذه.

ومن الأهمية بمكان أن نأخذ ذلك في الحسبان حين نقيّم المؤسسة المعقدة تقنياً، ذات القيمة القريبة الأجل، والمعولمة كنموذج للتغير المؤسسي. لقد حاولت الحكومات الكبيرة والمؤسسات المدنية أن تفكك ماضيها المؤسسي باتباع هذا النموذج. والصورة ذاتها بالنسبة للبيروقراطيات المستقرة الكبيرة التي تحقق منافع مستمرة بعيدة الأجل ترعب المصلحين السياسيين لأنه ليس هناك من معادل، طبعاً، في خزائن الحكومات لجبل المال الذي يجلس عليه المستثمرون العالميون. إن "مستثمري" الحكومة هم العاملون الذين سينالون في نهاية المطاف رواتب تقاعدية وعناية صحية، والآباء الذين يدفعون الضرائب لقاء التحاق أبنائهم بالمدارس - أي جميع أصحاب المصلحة الداخليين، لماذا يجذبهم نموذج تجاري جذاب لقطب نفطي سعودي يؤمن بالأجل القريب؟

هنا تدخل الثقافة مجدداً الصورة، في صورة الذات المعطاة صفة مثالية التي يمكن أن تزدهر في عالم الاستحواذ في مقابل مال مقترض. فهذا الشخص المعطى صفة مثالية

يتجنب الاعتماد؛ هو لا يتعلق بالآخرين. ويخشى مصلحو دولة الرعاية من أنها شجعت الاعتماد المؤسسي، وهو تحديداً ما أمل به بسمارك. وبدلاً عن الحياة ضمن مؤسسة، يشتهر المصلحون بأنهم يبغون مبادرات ومشاريع أكثر فردية: سندات تربوية، وحسابات ادخار يفتحها الموظفون من أجل شيخوختهم وعنايتهم الطبية، وإدارة الرعاية الخاصة للشخص باعتبارها نوعاً من العمل الاستشاري.

من المضلل المساواة الفورية بين الخوف من الاعتماد وبين الفردية. لكنّ عالم الأعمال الجديدة، يتطلب من يعملون على ازدهار شبكة سميكة من الاتصالات الاجتماعية، لأنَّ من أسباب تشكل المدن العالمية أنها تؤمّن بالتحديد أرضاً محلية للتشبيك وجهاً لوجه. ويميل الناس الذين يرتبطون بمؤسسات عبر الكمبيوتر فقط، إذ يعملون في المنزل أو يبيعون في الميدان لحسابهم الخاص، إلى أن يعانوا التهميش، إذ لا يعرفون الاتصالات غير الرسمية التي يشبهها البعض بجهاز تبريد الماء.

ويحدد الخوف من الاعتماد قلقاً من فقدان السيطرة على الذات، وفي الجانب الأكثر نفسية، شعوراً بالخجل من الإذعان إلى الآخرين. ومن المفارقات الكبيرة في نموذج

الاقتصاد الجديد أنه، إذ حطم القفص الحديد، لم ينجح إلا في إعادة تكريس الصدمات الاجتماعية والعاطفية في شكل مؤسسي جديد.

الهندسة المؤسسية

ليست الصفحة الجديدة للمؤسسات صفحة بيضاء إذ يمكننا أن نفكر في المكتوب عليها بمقارنة الهندسة المؤسسية الجديدة بآلة حديثة في شكل فريد لا بنوع تقليدي من البناء مثل الهرم.

تعمل هذه البنية الجديدة تحديداً كآلة لتشغيل الموسيقى الرقمية. ويمكن أن تُبرمَج الآلة لتشغل بضع أغنيات مما في برنامجها؛ بالتوازي، يمكن للمؤسسة المرنة أن تختار بعضاً من وظائفها الكثيرة الممكنة وأن تؤديها في وقت معيّن. في المقابل، في الشركة القديمة الطراز، يحصل الإنتاج عبر مجموعة ثابتة من الأعمال، فالروابط في السلسلة محددة. وفي آلة تشغيل الموسيقى الرقمية، مجدداً، يمكن أن يُبرمَج ما تستمع إليه في أي ترتيب كان. وفي مؤسسة مرنة، يمكن أيضاً تغيير ترتيب الإنتاج وفقاً للرغبة. أما في مؤسسات إنتاج البرمجيات المتقدّمة، مثلاً، فقد تركز المؤسسة على عمل

تصويري واعد ما، لتعود إلى صنع الدعم الشيفروي المعتاد الذي يبسّط التصوير، لتنتقل إلى التفكير في الإمكانيات التجارية. إنه عمل يركز على المهمة، لا على الوظيفة الثابتة. فبالتطوير الخطي يُستبدَل تفكير مستعد للقفز جيئة وذهاباً.

إنَّ طريقة العمل الجديدة هذه تسمح بحصول ما يُسمّى في اللغة الخاصة بالإدارات تفكيك طبقات المؤسسات. فعن طريق إيلاء بعض الوظائف إلى مؤسسات أخرى أو أمكنة أخرى يستطيع المدير أن يتخلص من طبقات في المؤسسة. فقد تورم المؤسسة وتتقلص، ويُضاف موظفون ويُفصلون فيما تنتقل المؤسسة من مهمة إلى أخرى.

أما إضفاء صفة عرضية على العمل فإنه يشير إلى أكثر من استخدام عاملين مؤقتين خارجيين أو مقاولين فرعيين، فهو ينطبق على البنية الداخلية للشركة. فالموظفون يمكن أن يعملوا وفقاً لعقود تبلغ فترتها ثلاثة أشهر أو ستة، تُجدد في الأغلب على مر السنين، ويمكن لرب العمل بذلك أن يتجنب أن يدفع لهم منافع، كتلك المتعلقة بالعناية الصحية والتقاعد. والأكثر أن الموظفين وفقاً لعقود قريبة الأجل يمكن أن يُنقَلوا بسهولة من مهمة إلى أخرى، ويمكن تغيير العقود لتناسب

النشاطات المتغيرة للمؤسسة. ويمكن للشركة أن تتقلص وتتوسع بسرعة، فتتخلص من موظفين أو تزيد منهم.

إن إحصاء أعداد الموظفين المؤقتين أسهل من إحصاء العاملين لأجل قريب في المؤسسات، لكن الأعداد مفاجئة كما هي. فالعمل المؤقت هو القطاع الأسرع نمواً في قطاع العمل في الولايات المتحدة وبريطانيا، فالعمل المؤقت، في الصورة الكاملة، يساوي ثمانية بالمائة من القوة العاملة الأميركية اليوم. وإذا أضفنا إلى هذا العدد الناس العاملين لأجل قريب ومن دون منافع، وذلك في المبيعات بالتجزئة والمطاعم والأعمال الخدمية الأخرى، ستزيد النسبة المئوية إلى نحو خمس القوة العاملة الأميركية.

ومعاً، تقلّص اللبنات الثلاث للمؤسسات - إضفاء الصفة العرضية وتفكيك الطبقات والتسلسل غير الخطي - الإطار الزمني للمؤسسة؛ فالمهام المباشرة والصغيرة تصبح هي الأساس. لقد كان تطوير الإنترنت التجارية معجزة في هذا الصدد؛ فهو نظام معقد للاتصالات يُطور بسرعة كل جزء على حدة. ويتمثّل تحديداً أحد أوجه جاذبيتها للمستثمرين في جنون الحركة والتغيير والفوضى في المؤسسات، فكلما تزيد

الحركة تزيد الجاذبية. ولم يعرف سوى بعض المستثمرين ما كانوا يشترونه، ناهيك عن جدَّته.

***

في الجانب الاجتماعي، يعمل العمل القائم على مهام قريبة الأجل على تغيير طريقة عمل العاملين معاً. ففي هرم سلسلة القيادة، تقوم بواجبك وتلبي متطلبات وظيفتك، وباعتبارك تحتل موقعاً وظيفياً، تُكافأ في نهاية المطاف على الأداء أو الأقدمية، أو تُتجاوَز أو تُخفَّض رتبتك. وفي الحالتين، تكون البنية التحتية للمؤسسة واضحة بما فيه الكفاية. لكن الأمر ليس كذلك في العمل المتغير القائم على مهام قريبة الأجل. فبنية المؤسسة ليست أمراً صلباً يمكن أن يُدرس، ولا يمكن التنبؤ بمستقبلها. وحين قابلت موظفين مؤقتين، وجدت أن من يزدهرون في هذا الوسط هم من يملكون تحملاً عالياً للغموض. وقال لي مساعد إداري: "كل مرة تبدأ فيها عملاً جديداً، عليك أن ترتجل. يتوقع مديرك أنك تعرف كيف يجب القيام بالأمور وأنك تعرف ما يريده. لكنك لا تعرف طبعاً. إنه تحدٍّ". وليس من قبيل المصادفة أن تؤكد المؤسسات المرنة "مهارات العلاقات البشرية" وتعرض

تدريباً على "التعامل بين الأشخاص". وإذا تغاضينا عن الجانب النفسي، تبقى حاجة ملموسة، ففي هذه الأجواء يحتاج الناس إلى أن يكونوا استباقيين حين يواجهون ظروفاً محددة في شكل سيء.

وقد يقترح ذلك أن العلاقات البشرية من النوع المفتوح تكون هامة أكثر في المؤسسات المرنة، وهو اقتراح اعتبره أنبياء الصفحة الجديدة واقعاً مثبتاً؛ ففي البنيات اللزجة، تحل الحساسية محل الواجب. وتوضح مقارنة ثالثة بين آلة تشغيل الموسيقى الرقمية والمؤسسة المرنة لماذا يتلون الوعي المتبادل بالقلق، وفي الأغلب، بجنون العظمة الممأسس.

في آلة تشغيل الموسيقى الرقمية، يلعب الليزر في الوحدة المركزية للمعالجة دور المدير. ومع وجود وصول عشوائي إلى المادة، لا يكون الأداء المرن ممكناً إلا لأن الوحدة المركزية للمعالجة تتحكم بالكل. وكذلك في مؤسسة مرنة، تصبح السلطة متركزة في المركز، فالوحدة المركزية للمعالجة في المؤسسة تحدد المهام، وتقيّم النتائج، وتوسع المؤسسة وتقلصها. ولقد مكنت تقنيات تحليلية جديدة الشركات من الانخراط في ما أسماه ميشال فوكو "المراقبة على امتداد النظر"، فهذه التقنيات تضع بيانات فورية للموارد والأداء

على الشاشة. لكن هذه المراقبة الكمبيوترية تختلف عن التحكم الذي تصوّره تايلور وخبراء الفاعلية في مرحلة سابقة.

ولتحقيق نتائج سريعة ومرنة، يجب أن تُعطَى مجموعات العمل مقداراً معيناً من الاستقلال الذاتي. وستحاول الشركة فعلاً أن تحفز الاستقلال الذاتي عبر الأسواق الداخلية، فالمركز يحدد شروط التنافس بين الفرق على كتابة شيفرات الكمبيوتر، أو الاقتراض، أو تصميم منتج، ثم تتنافس خمسة أو ستة فرق بين بعضها بعضاً على أداء المهمة. ووفقاً لتفكير تايلور، المستند إلى نموذج الهرم، تتسم هذه المقاربة بكثير من انعدام الفاعلية، فثمة ازدواجية في الجهد، لكن في التفكير المرن الجديد تكمن الأهمية في التوصل إلى النتيجة الفضلى بأسرع ما يمكن. إنه مقياس أحدث للفاعلية. ويفضي هذا النوع من المنافسة الداخلية إلى ما يسميه الاقتصادي روبرت فرانك "الفائز يأخذ كل شيء" على صعيد المكافآت، فالجوائز الكبيرة تصل إلى الفريق الفائز، أما جوائز الترضية فقليلة أو غير موجودة[12].

---

(12) Robert H. Frank, *The Winner-Take-All-Society: How More and More Americans Compete for Ever Fewer and Bigger Prizes, Encouraging Economic Waste, Income Inequality, and Impoverished Cultural Life* (New York: Free Press, 1995).

من جهته ينتج النظام مستويات عالية من القلق والتوتر في صفوف العاملين، وفقاً لنتائج بحوث أجريتها أنا وغيري. فكل منافسة، طبعاً، تنتج قلقاً، والمخاطرة تجري في أسواق يأخذ الفائز فيها كل شيء. وهكذا ترفع الأسواق الداخلية القلق إلى مستوى أعلى؛ فالخط القائم بين المنافس والزميل يصبح ملتبساً. كذلك يمكن للموظفين المؤقتين الذي قابلتهم وكانوا أبرع في إدارة القلق أن يكونوا كذلك لمجرد أنهم لا ينتمون عاطفياً إلى المؤسسة. وفي مقابل المساعد الإداري الذي نقلت كلامه أعلاه، شكات إحدى من قابلتهم في شركة للتقنية المتقدّمة في الساحل الغربي للولايات المتحدة من أن الفريق الفائز في منافسة داخلية "استغل" اضطرارها إلى العودة باكراً إلى المنزل للاهتمام بأبنائها الصغار؛ لقد عرفوا أنهم "سيفوزون" بسبب عائلتها الصغيرة. كانوا زملاء مزيفين.

تتلخص طريقة لمقارنة هذا الوضع بالمؤسسات الهرمية التي درستها قبل 30 سنة في الفارق العاطفي بين القلق والخوف. فالقلق يرتبط بما يمكن أن يحدث، بينما الخوف يرتبط بما يعرف المرء أنه سيحدث. ويبرز القلق في ظروف غير محددة في شكل سليم، فيما يبرز الخوف حين يكون الألم وسوء الطالع محدَّدين جيداً. كان الفشل في الهرم

القديم يستند إلى الخوف، فيما يحدد القلق الفشل في المؤسسة الجديدة. وحين يُعاد تنظيم المؤسسات، قلّما يملك الموظفون أي فكرة عمّا سيحدث لهم، فالأنماط الحديثة لإعادة هيكلة الشركات مدفوعة من قبل قضايا الدَّين وتقييم أسواق المال لسعر السهم، لا من قبل الأعمال الداخلية للشركة. وقلّما يملك مهندسو التغيير فكرة واضحة عمّا يجب فعله ما أن يُنفَّذ الاندماج أو البيع. وينشر انعدام التصميم هذا القلق في الصفوف، ولا يملك المصرفيون التجاريون أو المستثمرون القدرة على التوضيح. ومن الأمور شبه المؤكدة أن انعدام العدالة في الشركة ستتفاقم، لكنه انعدام للعدالة من نوع خاص.

***

لقد أصبح انعدام العدالة كعب أخيل بالنسبة إلى الاقتصاد الحديث. وهو يظهر في أشكال متعددة: تعويضات ضخمة للمديرين التنفيذيين الأرفع مستوى، وفجوة متنامية بين الرواتب في أعلى الشركات وأسفلها، وركود الشرائح الوسطى من الدخل بالنسبة إلى رواتب النخبة. وقد تخلق المنافسة وفقاً لمبدأ "الفائز يأخذ كل شيء" انعداماً متطرفاً

للمساواة في المسألة المادية. ويترافق انعدام المساواة هذا على أصعدة الثروة بانعدام متزايد للعدالة الاجتماعية في أنواع معينة من المؤسسات.

وفي البيروقراطيات التي تمر في مخاض إعادة التنظيم، يمكن لمحو الشرائح الوسطى من البيروقراطية أن يمحو سلسلة التواصل التي تُفسَّر بواسطتها السلطة أثناء انتقالها نزولاً وتوضع بواسطتها نماذج للمعلومات أثناء انتقالها صعوداً. وما أن يتم إصلاح المؤسسة المرنة حتى تتمكن من وضع صورة لهذه المنطقة المفككة، ويحكم المركز الطرف بطريقة محددة. فعلى الطرف، يُترك الناس وحدهم في عملية العمل، من دون تفاعل كبير صعوداً ونزولاً على سلسلة الأوامر. فما من علاقة اجتماعية على الإطلاق بين إسكافي تايلاندي ومصمم للأزياء في ميلانو، فهما يتعاونان، وفقاً لسوروس، أكثر مما تربطهما علاقة. كذلك لا يسأل المركز الذين على الطرف سوى عن النتائج. وهذه العلاقة البعيدة المسافة هي باختصار جغرافيا العولمة. وفي الطرف المقابل، في هرم بيروقراطي، يبرز رب العمل الأبوي. لكن بما يتعلق بالثروة والسلطة، فقد كان رب العمل الأبوي مثل هنري فورد غير عادل مع العاملين على خط التجميع كأي قطب عالمي

حديث. لكن من الجهة النفسية، كان أقرب إليهم، كما يرتبط الجنرال بجنوده في ساحة الوغى. والفكرة النفسية تتلخّص هنا بأن انعدام المساواة يُترجم إلى مسافة، وكلما كبرت المسافة، أي كلما قل الشعور بارتباط من الجانبين، كبر انعدام العدالة الاجتماعية بينهما.

ويُعتبر العمل الاستشاري قضية ممتازة لفهم أداء المسافة الاجتماعية على أرض الواقع حيث يمثّل الاستشاريون مكوّناً أساسياً من مكوّنات السلطة البيروقراطية الحديثة، فهو يزيّت آلتها. وفي المبدأ، فإن المطلوب من الاستشاريين أن يقدموا نصحاً وإستراتيجية موضوعيين، لكنهم في الواقع يقومون بالعمل المؤلم المتمثّل في تنظيم الأعمال على أطراف المؤسسة - التقاعد الإجباري، وإلغاء الأقسام، ومهام جديدة للموظفين الناجين.

من جهتها قدمت جورجينا بورن من "جامعة كمبريدج" أفضل قراءة إتنوغرافية حديثة ربما لعمل الاستشاريين[13]. لقد درست "هيئة الإذاعة البريطانية" (بي بي سي) في

---

(13) Georgina Born, *Uncertain Vision: Birt, Dyke and the Reinvention of the BBC* (London: Secker and Warburg, 2004), d. 212-53.

التسعينيات، حين جاء مدير تنفيذي راغب في الإصلاح اسمه جون بيرت بالمجموعة الاستشارية "ماكنزي" لفترة سنة لإعادة تشكيل إستراتيجية السنين العشر في "بي بي سي". ودرس الاستشاريون، وجلّهم شبان حصلوا حديثاً على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، أعمال الشركة في إطار إعادة هندستها. وعنت الإستراتيجية رسمياً تغيير العمليات التي تعمل "بي بي سي" على أساسها، أي الجهة التي يرفع كل موظف تقريره إليها، وماذا يقول في تقريره، وماذا عليه أن يقول فيه. ولم يتحمل استشاريو "ماكنزي" مسؤولية كبيرة في تطبيق هذه التغيرات، ولم يتعاملوا مع النتائج البشرية للتغيير، وشملت بعض هذه النتائج نقل أعداد كبيرة من الناس من مناطق طوروا خبرة فيها إلى مناطق ساروا فيها على غير هدى. وفي هذا "القطاع الإبداعي" افتقر الاستشاريون إلى فهم كبير للعمل المبدع، فمالوا لذلك إلى إهمال قيمتها الأصيلة. لقد قبض الاستشاريون أتعابهم وغادروا، تاركين المؤسسة في فوضى إذ زادوا المسافات الاجتماعية داخل "بي بي سي". وفي دوره زاد تفكك الروابط البشرية هذه في خضم التغيير في شكل دراماتيكي من شعور الموظفين بالقلق.

ماذا تكسب الإدارات العليا من تشغيل استشاريين؟ من

جهة، يرسل وجود الاستشاريين إشارة عقائدية بأن السلطة تُمارس، وهي رسالة تتعلق بإرادة الشركة وتصميمها. ومن جهة الأرباح، يكتسب إرسال إشارة من هذا النوع أهمية، فالانقطاع في عمل المؤسسة يرسل إشارة إلى المستثمرين بأن ثمة ما يحصل فيها، هو التغيير، بغض النظر عن مدى سوء تحديده، ما يرفع في الأغلب سعر السهم. لكن لزيادة المسافة الاجتماعية داخل الشركات منفعة أخرى.

حين يشغّل المديرون التنفيذيون في مركز الشركة الشبيهة بآلة تشغيل الموسيقى الرقمية استشاريين، فإنهم يبعدون مسؤولية القرارات المؤلمة عن أنفسهم. فالوحدة المركزية تصدر الأوامر لكنها تتجنب المحاسبة. وفي الواقع، قلائل هم الاستشاريون الذين يلتحقون فيما بعد بالشركات التي ينظمونها، وهكذا يتجنبون هم أيضاً المحاسبة. ويفسر هذا الطلاق بين الأمرة والمحاسبة المدى السياسي البعيد للممارسات الاستشارية. وغداة انهيار الإمبراطورية السوفياتية في العام 1989، تعرضت الأمم لمعاملة مماثلة تقريباً لما حصل في "بي بي سي". ففي بولندا وروسيا، هبطت فرق الاستشاريين على وزارات الدولة لتصفيها أو تحوّلها إلى أعمال خاصة. وفي هذا السياق عامل الأكاديمي في "جامعة

هارفارد* جفري ساكس بولندا كتجربة من تجارب السوق الحرة، لكنه لم يبقَ في بولندا كمسؤول حكومي. لقد أعاد تنظيم الاقتصاد، الذي لا يزال يحاول التعافي من هذه التجربة. بعد ذلك عاد ساكس إلى الولايات المتحدة وتحوّل إلى مشاكل البيئة.

أما حين يخلق الاستشاريون مسافات اجتماعية تفصل بين التحكم والمحاسبة، فإنهم يكشفون تحوّلاً أساسياً في الأرضية البيروقراطية، يتمثّل في إعادة تشكيل انعدام العدالة التي تزيد المسافة الاجتماعية. لهذا يمكن للسلطة أن تتركز في الأعلى، لكن المسؤولية لا تزيد تبعاً لذلك.

المسؤولية والسيطرة

تعني المسؤولية عملية اجتماعية معقدة من الاعتماد[14]. ويختلف الشخص الذي تتملكه المسؤولية عن الطاغية الذي يستخدم القوة الغاشمة لكي يُطاع. وكما لاحظ ويبر قبل فترة طويلة، ينال من تتملكه المسؤولية طاعة طوعية، لأنّ اتّباعه

(14) Richard Sennett, *Authority* (New York: Knopf, 1980).

يؤمنون به. قد يؤمنون بأنه قاسٍ وشديد وغير عادل، لكن على الرغم من ذلك ثمة أمر إضافي. فالناس في المستويات الأدنى يميلون إلى الاعتماد على من يفوقونهم رتبة. وفي الأنماط الكاريزمية من المسؤولية، يرى من هم في المستويات الأدنى أن من يمثّل المسؤولية سيكمل غير الكامل ويمكّن غير المتمكّن بينهم، وفي الأنماط البيروقراطية من المسؤولية، يؤمنون بأن المؤسسات ستتولى المسؤولية عنهم.

إنَّ الجيوش تمثل حالة واضحة لكل من المسؤوليتين الكاريزمية والبيروقراطية. فالجنود يموتون بملء إرادتهم في سبيل ضباط تتملكهم إرادة أو شجاعة متفوقتان، وهم سيموتون أيضاً في سبيل ضباط متوسطي الرتب، فالرتبة تملأ غير الجدير مسؤولية. إنّ هذه الثنائية ليست غريبة عن أي قارئ للرواية الحربية كاتش - 22 لجوزيف هيلر التي تتعايش فيها النظرة الساخرة للجنود إلى مسؤوليهم غير الأكفاء مع طاعتهم الإرادية. وتنتج الهرميات المدنية الثنائية ذاتها للمسؤولية. وفي دراسة كلاسيكية للهرم البيروقراطي للعمل، وجد راينهارد بنديكس موظفين يتكلون على المديرين للحصول على نصيحة، والسؤال عن تعليمات، وطلب الموافقة، على

الرغم من أنهم خارج ساعات العمل كانوا يتفوهون بملاحظات قاسية عن شخصيات أرباب عملهم.

قد تحتفل المؤسسة الشبيهة بآلة تشغيل الموسيقى الرقمية بالقائد الكاريزمي لكنها لا تستدعي مسؤولية مؤسسية. ويعود أحد الأسباب إلى سلوك المديرين التنفيذيين حين يتصرفون كاستشاريين. ويمكن للتبدل السريع في رأس الشركة أن يحمل مفعولاً مشابهاً، فلا يبدي إذاً أحد في السلطة التزاماً بالمؤسسة، أو تكون له خبرة في مشاكلها، أو يمكن أن يكون شاهداً على عمل الذين في الشرائح الدنيا. ويلغي الفصل الكامل بين المركز والطرف جزئياً الاعتقاد في الطرف بأن ثمة إنساناً أو مجموعة قابلة للتحديد في المركز تتولى الزمام فعلاً. وفي هذا الصدد، وجدت أن الموظفين في مؤسسة للخدمات المصرفية اعتبروا "الإدارة عبر البريد الإلكتروني" كريهة خصوصاً، فقد تلقى الناس بوتيرة أكبر من المتوقع رسائل إلكترونية تخبرهم بأنهم نُقلوا إلى مواقع أخرى أو طُردوا. قال أحدهم: "إنهم أجبن من أن يبوحوا بالأمر في وجهي". وللإبعاد المسؤولية بعد إضافي.

حين راجعت سجلات الموظفين في مؤسسة للتقنية المتقدّمة بإدارة من نوع الباب الدوار، صعقني تكرار كلمتي

"محتاج" و"معتمد" في شكل سلبي. وقالت لي مديرة للموظفين إنها تبحث عن الانضباط الذاتي في الموظفين من الاعتماد. وفي ذلك منطق مؤسسي. فالعمليات مجزأة، إما جغرافياً على الطرف في المؤسسات الكبيرة أو داخلياً في المؤسسات الوسطى حين تجري نشاطات كثيرة غير مترابطة في الوقت ذاته. وفي ظروف كهذه، يكون الناس فعلاً وحدهم، وحدهم مع أجهزتهم ليقرروا أفضل الاستجابات للأهداف والأوامر وتقييمات الأداء من المركز. لكن الاحتفال بالإدارة الذاتية ليس بريئاً تماماً. فالمؤسسة لم تعد في حاجة إلى التفكير النقدي في مسؤولياتها تجاه الذين تتحكم بهم.

ومثلما تُعتبر المؤسسات الحديثة حالات خاصة، كذلك هم الموظفون فيها. لكن بالنسبة إلى بعض الناس، يعمل جيداً المزج بين التحكم المركزي الأكبر والمسؤولية الأقل. فالمؤسسات الحديثة تريد اجتذاب شبان يؤمنون بريادة الأعمال، وتُعتبر هذه المؤسسات أماكن جيدة للناس من كل الأعمار الذين تتدنى رغبتهم في العمل كمسؤولين. وتبيّن أن من وجدناهم مرتاحين عملياً أكثر من غيرهم في هذه المؤسسات هم أناس يملكون مهارات تقنية عالية. وإذا شعروا بالسخط، يمكنهم نقل هذه المهارات إلى أمكنة أخرى. إنَّ

هذا القالب يلائم العاملين في خدمات الكمبيوتر، والمتداولين في الردهات لصالح شركات الوساطة، والمحررين، ومسؤولي الإبداع في مجال الإعلان.

لقد وجد زميلي مايكل لاسكاواي أن الشعور بالراحة لدى رواد الأعمال الشبان العاملين في مؤسسات تتمتع بمسؤولية قليلة قريب الأجل. ومع التقدّم باتجاه منتصف العمر وبروز نفقات تتعلق بالأبناء والرهون والأقساط المدرسية تكبر الحاجة إلى بنية وقدرة على التوقع في العمل. ونتيجة لذلك، يرغب الموظف في شخص أعلى منه يستجيب إلى مسؤولياته كإنسان بالغ.

كذلك يصبح الطلاق بين السلطة والمسؤولية أكثر إشكالية عموماً حين تصبح المؤسسات الحديثة نموذجاً للمؤسسات العامة. لقد جعل مصلحو دولة الرعاية في بريطانيا وألمانيا نموذج المسؤولية المخففة والشديدة المركزية هدفاً في تأمين المنافع، ونتيجة لذلك، يمكن وسم المرضى والمتقدمين في السنّ بأنهم أشخاص محتاجون في شكل جلي. لكن في القطاع العام، تصبح السلطة المركزة المترافقة مع مسؤولية قليلة خطراً على من يملكون السلطة. فللحصول على الشرعية، لا يمكنهم الاعتماد سوى على الكاريزما الخاصة

بهم؛ فالمصلحون الذين لا يملكون الكاريزما يُعتبرون تعسفيين، والمؤسسات التي تتجنب المسؤولية تُعتبر بالضبط غير مسؤولة.

في مرحلة لاحقة من هذا الفصل، سأحاول تحليل الأزمة التي تحصل حين يُطبَّق النموذج الرأسمالي الجديد للمشاريع في القطاع العام. أما هنا، فأريد أن أبقى ضمن الحياة الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية الجديدة ذاتها. فالتغيرات البنيوية المشمولة في تفكيك القفص الحديدي للبيروقراطية تنتج ثلاثة نواقص اجتماعية.

ثلاثة نواقص اجتماعية

إن النواقص الثلاثة للتغيير البنيوي هي الولاء المؤسسي المتدني، وتدني الثقة غير الرسمية بين العاملين، وضعف المعرفة المؤسسية. ويبدو كل نقص ملموساً جداً في حياة العاملين العاديين. فهم يتواصلون وفقاً لأداة فكرية مجردة إلى حد ما.

يسمي علم الاجتماع هذه الأداة رأس المال الاجتماعي، وعلى جري عادتنا نحن علماء الاجتماع، لا نتفق على

معناها. تعرّف إحدى المدارس التي يمثّلها روبرت بوتنام رأس المال الاجتماعي وفقاً للارتباطات الطوعية للناس بمؤسسات اجتماعية ومدنية[15]. وتركز مدرسة أخرى، طورها أليخاندرو بورتس وهاريسون وايت، على الشبكات - في العائلة والتربية والعمل. وفيما يؤكد بوتنام استعداد الناس للانخراط، يزن بورتس ووايت رأس المال الاجتماعي وفقاً لعمق الانخراط الفعلي للناس في الشبكات واتساعه، سواء أكان ذلك طوعاً أم بسبب الحاجة[16]. وتركز نظرتي إلى رأس المال الاجتماعي، وهي أقرب إلى نظرة بورتس ووايت منها إلى نظرة بوتنام، على تقييمات الناس لانخراطهم. وفي رأيي، يقل رأس المال الاجتماعي حين يقرر الناس أن انخراطهم متدني النوعية، وهو يزيد حين يعتقدون أن ارتباطاتهم من نوعية عالية.

إنَّ الولاء يعتبر الاختبار الأفضل لهذا الفهم لرأس المال

---

(15) Robert D. Putnam, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (New York: Simon and Schuster, 2000).

(16) Harrison C. White, *Markets from Networks: Socioeconomic Models of Production* (Princeton: Princeton University Press, 2000).

الاجتماعي حيث تملك المؤسسات العسكرية رأس مال اجتماعياً كبيراً، ينكشف حين يكون الناس مستعدين للتضحية بحياتهم بسبب الولاء إلى المؤسسة أو شبكة العسكريين في الجيش. أما المؤسسات الحديثة في المجتمع المدني فتقع في الطرف المقابل. إنها تستقطب مستويات متدنية جداً من الولاء. والسبب ليس صعب المنال. فحين يقول لك رب العمل إنك وحدك، وإن المؤسسة لن تساعدك حين تكون محتاجاً، لماذا تشعر بالولاء للمؤسسة؟ إن الولاء علاقة تشاركية، فما من خطة تجارية، مهما بدت جميلة أو منطقية، ستنال وحدها ولاء الذين تُفرض عليهم، لسبب بسيط يتمثّل في أن الموظفين لم يشاركوا في التفكير فيها.

وخلال التراجع الاقتصادي الأخير، تعلمت الأعمال النتائج العملية للولاء المتدني. لقد مكّنت الطفرة الشركات من استخدام الإنترنت للعثور على موزّدين أو مقاولين فرعيين يمكن أن تعقد معهم أفضل الصفقات، وحين تزدهر الأعمال، يمكن إجراؤها كعمليات قريبة الأجل، لا كعلاقات بعيدة الأجل. وخلال الطفرة، أعلن أقطاب الأعمال بمسحة من الخيلاء أن "الولاء مات" وأن على كل موظف نشيط أن

يتصرف كرائد أعمال[17]. لكن حين ساءت الأعمال، رغبت الشركات من الموزّدين والمقاولين الفرعيين أن يمددوا الائتمان، أي أن يتحملوا الدّين في دفاترهم. لكن لماذا يجب على أحد أن يتحمل مشاكل غيره؟ إذاً لم تتطور شبكة من الولاء المتبادل.

والآن، ومع تراجع دورة الأعمال، طُلب من الموظفين أن يضحّوا لصالح المؤسسة بأن يتقبّلوا تخفيضات في الرواتب والمنافع. وشكّل قطاع الخطوط الجوية في أميركا وبريطانيا مثالاً رئيسياً، وتبعه قطاعا الوسائط والتقنية. لكن الموظفين أحجموا. وعرفت "الخطوط الجوية البريطانية"، مثلاً، وقد شارفت الإفلاس، إضرابات عنيفة متكررة قام بها عاملو الخدمات الذين لم يكترثوا إن بقيت الشركة أو انهارت. وحتى حين تصرف موظفون آخرون في شكل عملي لينقذوا وظائفهم، لم يبذلوا جهوداً إيجابية كثيرة لمساعدة الشركات على تجاوز الأزمة.

إن الولاء مكوّن ضروري لتجاوز دورة الأعمال، فرأس

---

(17) Sennett, *Corrosion of Character*.

المال الاجتماعي المتدني يكتسب أهمية قصوى للشركات التي تجاهد لإبعاد المفترسين. وبالنسبة إلى الموظفين أنفسهم، تفاقم نواقص الولاء الإجهاد، ولاسيما، كما تبيّن لنا، الإجهاد من العمل لساعات طويلة. فاليوم الطويل والمكثف من العمل يمكن أن يبدو غير ذي هدف، ويصبح الضغط مثيراً للكآبة بدلاً عن أن يكون محفزاً. قال لي مصمم في مجال الإعلان: "لا تنفعني الساعات المديدة، ولا أكترث لهذه المؤسسة، فما هو الهدف؟" وتكشف هذا الشعور أكثر فأكثر الدراسات أُجريت أخيراً على نطاق واسع في بريطانيا على موظفين يعملون أكثر من 10 ساعات يومياً. ويصبح الضغط تجربة قاتلة محتواة ذاتياً في المؤسسات حيث رأس المال الاجتماعي متدنٍ، ويميل الموظفون الذين يعرفون الضغط وفقاً لهذه الشروط إلى أن يصبحوا مدمنين على الكحول أو يطلّقوا شركاءهم أو يعانوا مشاكل صحية أكثر بكثير من الناس الذين يعملون أكثر من 10 ساعات يومياً في مؤسسات تتميز بولاء عالٍ.

إنَّ النقص الاجتماعي الثاني، وهو أقل وضوحاً من الولاء المتدني يتعلق بالثقة التي تأتي في شكلين، رسمي وغير رسمي. وتعني الثقة الرسمية أن طرفاً يدخل في عقد،

معتقداً أن الطرف الآخر سيحترم شروط العقد. وتتطلب الثقة غير الرسمية وقتاً لتتطور. ففي فريق أو شبكة، لا تظهر الدلائل الصغيرة على السلوك والشخصية إلا تدريجياً، فالقناع الذي نقدمه إلى الآخرين يخفي عادة مدى الاتكال الذي نستحقه في حالات الأزمة. وفي البيروقراطيات الموجهة إلى الأجل القريب، يكون الوقت اللازم لتطوير هذا الفهم للآخرين غير متوافر في الأغلب. فالفريق المكون لستة شهور فقط يكشف عن كيفية تصرف الناس في ظل القلق أقل مما تفعل شبكة يمكن قياس عمرها بالسنوات.

لقد شهدت قوة الثقة غير الرسمية وضعفها في حادثتين صناعيتين فصلت بينهما 30 سنة. في الأولى، اشتعلت النار في مصنع عتيق الطراز، وتبيّن أن دائرة خراطيم الإطفاء كانت معطلة. وكان عاملو خط التجميع يعرفون بعضهم بعضاً بما فيه الكفاية ليوزعوا المهام بين الجميع. وأصدر المديرون الأوامر، لكن في الحالة الطارئة لم يصغِ أحد إليهم، وسرعان ما احتُوي الضرر في المعمل بفضل شبكة غير رسمية قوية. وبعد 30 سنة، صودف وجودي في معمل في سليكون فالي حين بدأ نظام تكييف الهواء في بث الغازات السامة بدلاً عن امتصاصها، ومثّل ذلك كارثة غير متوقعة في

التصميم في هذا المبنى ذي التقنية المتقدّمة. وسارع كثر في شكل خطر إلى المخارج، فيما حار آخرون، أجرأ منهم، في تنظيم أنفسهم. وفي النهاية، تبيّن للمديرين، وقد أحسن كثر منهم الاستجابة، أن المعمل حيث يعمل 3200 شخص كان، على حد تعبير أحدهم، "منظماً سطحياً على الورق فقط".

ويمكن لأنماط عادية أكثر من الضغط في العمل أن تنتج نواقص في الثقة غير الرسمية. فالأعمال التي تضطر للاستجابة سريعاً إلى التغيرات في طلب المستهلكين تقلص في الأغلب الثقة غير الرسمية، لأن الموظفين الأعضاء في فرق العمل يجب أن يُغيَّروا باستمرار. ويمكن لإعادة هندسة المؤسسة، سواء في القطاع الخاص أم العام، أن تخفض الثقة غير الرسمية في شكل جذري، لأنَّ إعادة تنظيم العلاقات الشخصية تأتي فجأة من الأعلى أو من الخارج.

فالثقة غير الرسمية المنخفضة تعدّ نقصاً مؤسسياً وليس مجرد قضية بسيطة من قضايا الشخصية الفردية لأنها تدور حول الوقت المنظم. وهنا تسربت ممارسة خبيثة من العالم القديم إلى الجديد. وحين أجرى تايلور وغيره من المحللين المفترض أنهم علميون للعمل دراسات للوقت والحركة، ركزوا على الوقت المصغّر، أي مقدار العمل الذي يمكن

إنجازه في أقصر فترة من الوقت. وقلّما درسوا الشهور والسنين في عمر المؤسسة، ربما لأنهم سلّموا باستمرار المؤسسة. والآن لم يعد الافتراض الأكبر هذا ممكناً، لكن الإدارة المجهرية للوقت لا تزال هي الأساس. أما بالنسبة إلى الموظفين في مؤسسات متقلبة كهذه، فلا يمكن لغياب الفهم الفعلي للعاملين الآخرين إلا أن يزيد القلق، فهذه المؤسسات المتقلبة، مع كل تأكيدها للجوانب السطحية للتعاون، أقل شخصية وشفافية من المؤسسات التي يحقق فيها الناس حياة مهنية طويلة مع آخرين يتعرفون عليهم جيداً. وتكون النتيجة شبكات يمكن أن تتمزق بسهولة.

ويتعلق النقص الاجتماعي الثالث بضعف المعرفة المؤسسية حيث كانت من مساوئ الهرم البيروقراطي القديم صلابته؛ فمواقعه الوظيفية ثابتة، وناسه يعرفون تماماً المتوقع منهم. لكن فضيلة الهرم تتمثّل في مراكمة المعرفة حول كيفية جعل النظام يعمل، ما يعني معرفة متى يمكن تنفيذ استثناءات للقواعد أو إجراء ترتيبات في القنوات الخلفية. وعلى غرار الجيوش، كذلك في البيروقراطيات المدنية الكبيرة، يمكن لمعرفة كيفية التلاعب بالنظام أن تصبح نوعاً من أنواع الفن. ويكون الناس الذين يملكون المعرفة المؤسسية الأكبر من هذا

النوع في الأغلب في مستويات متدنية من الهرمية المؤسسية. ففي المصانع، يملك العاملون في الورش هذه المعرفة أكثر من مديريهم من ذوي القمصان البيضاء، وفي المكاتب، يحمل السكرتيرون والمساعدون الشخصيون المعرفة المؤسسية، وفي المستشفيات، يشتهر الممرضون بكفاءة على صعيد البيروقراطية تفوق كفاءة الأطباء الذين يخدمون. ويكمل هذا النوع من المعرفة المؤسسية الثقة غير الرسمية، ومع الوقت، ومع تراكم الخبرة، يتعلم البيروقراطي كيف يشحم مفاصل الآلة البيروقراطية.

لكن خلال إصلاح الأهرام البيروقراطية، يكون أصحاب الرتب المتدنية هؤلاء في الأغلب أول من يُصرف. وتتخيل الإدارة أن التقنية المؤتمتة يمكن أن تحل محلهم، لكن معظم البرمجيات المخصصة للأعمال يطبق القواعد وليس تكيفها. ويمكن للنتيجة أن تكون ما يسميه محلل الأنظمة كلاوديو سيبورا "تأثيرات جارفة". وهو يفسر ذلك بالإشارة إلى تطبيق البرنامج التنظيمي "لوتس نوتس" في أربع مؤسسات تجارية. ففي "شركة زيتا" التي لم تحل البرنامج محل الناس، كانت النتائج إيجابية، فقد ملك الموظفون أداة جديدة لتشارك المعرفة. وفي "يونيليفر"، حيث استُبدل البرنامج بالموظفين من أصحاب الرتب المتدنية، كانت النتيجة إضفاء صفة رسمية

مفرطة، وفي "تيليكوم"، التي أُعيدت هندستها في شكل مماثل، ظهر نقص في تبادل المعرفة، فيما ظهرت في "إي دي إف" "منافسة على مستوى البنية التحتية". وفي الحالة الإيجابية، يجادل سيبورا بأن المعرفة المؤسسية زادت بفضل التطبيق الكمبيوتري، لكنها في الحالات السلبية تراجعت بسبب إلغاء حامليها البشريين[18].

تعد الأنظمة المعلوماتية الجديدة دائماً بفاعلية أكبر في أي مؤسسة، ما يجذب خصوصاً الاستشاريين، الذين يفتقرون إلى ذلك النوع من المعرفة المؤسسية التي تتراكم عبر الخبرة. لكن هذا الوعد وعد ساذج. وليست الآلات ذاتها العدو، فبرنامج مثل "لوتس نوتس" يمكن في الواقع أن يزيد معرفة المؤسسة في شكل كبير، إن تُرك التحكم والتكييف لمستخدمين عاديين. لكن في معظم عمليات إعادة الهندسة، ثمة ميل متزايد إلى الحد من الوصول إلى إعادة التشكيل، فالتحكم في البرنامج يقتصر على الرتب الأعلى في المؤسسة.

***

(18) Claudio Ciborra, *The Labyrinths of Information* (Oxford: Oxford University Press, 2000), 85-90.

لا تمثّل هذه الأنواع الثلاثة من النواقص الاجتماعية - على صعيد الولاء والثقة غير الرسمية والمعلومات القابلة للتكييف - أمراً غريباً عن مديرين كثر. فالعالم القانوني مارك رو يجادل بأن جذر المشكلة يقع في "الفصل بين الملكية والتحكم"، وهي مشكلة سببها، في رأيه، حجم المؤسسات، سواء أكانت أهراماً قديمة الطراز أم آلات حديثة لتشغيل الموسيقى الرقمية. ولا يُسمح للمدير أن يملك مسؤولية فاعلة وبعيدة الأجل عن الشركة، فالمستثمرون الفاقدون للصبر هم من يمسك فعلاً بزمام السلطة[19]. حيث يرغب المدير الفاعل بدلاً عن ذلك في بناء الولاء والثقة والمعرفة المؤسسية داخل المؤسسة، وكل ذلك يتطلب وقتاً. لذلك يؤكد معظم المديرين المكرسين لعملهم، وفقاً لخبرتي، وجود هذا التضارب وفي هذا الشكل. وهكذا ينقص المؤسسات ذات رأس المال الاجتماعي المتدني، في الأغلب أيضاً، معرفة من يبني رأس المال الاجتماعي في المؤسسة؛ فرأس المال الاجتماعي يُبنى من الأسفل إلى الأعلى. وتعتمد ثقافة الشركة، كأي ثقافة، على كيفية فهم الناس العاديين للمؤسسة، وليس التفسير الذي

---

(19) قـارن بـ Mark Roe, "*The Inevitable Instability of American Corporate Governance*," working paper, Harvard Law School, 2004.

يأمر به من هم في الأعلى. وفي المؤسسات الغريبة في العصر الحديث للرأسمالية، تُصدر الأوامر ويُعاد إصدارها بسرعة، ويتراجع نطاق التفسير في صفوف العاملين العاديين، وتصبح عملية التفسير، أي فهم هذه المؤسسات المتلونة، أصعب فأصعب.

أما أصعب مشكلة من مشاكل تطوير فهم ما للتضمين الاجتماعي، بالنسبة إلى الذين لا يتحكمون بالمؤسسات فإنها تتمثّل في مسألة الهوية المهنية.

فهم الذات

قبل فترة طويلة، فهم إميل دوركهايم، في تقسيم العمل، القيمة الضخمة التي يعلقها الأفراد على قدرتهم في تصنيف أنفسهم. وكقاعدة عامة، لا تتعلق الهوية بما تفعله أنت بمقدار ما تتعلق بالمكان الذي تنتمي إليه. في السبعينيات، بدا واضحاً لي أن العمل كان ذا معنى عميق للرجال في الطبقة العاملة الذين قابلتهم باعتباره مصدراً للشرف العائلي والمجتمعي، بغض النظر تماماً عن صنوف الرضا التي يحققها العمل بذاته. ويعني هذا أن الهوية المهنية تكمن في النتائج الاجتماعية لعملهم. وبالنسبة إلى النساء في سوق العمل، بدا

لي حينئذ أن الكرامة التي يخلقها العمل حملت معنى أقل. لكن بالنسبة إلى العاملين من الطبقة الوسطى، فقد بدا أن محتويات العمل تحمل معنى أكبر من ذلك الذي تحمله لأفراد الطبقة الأدنى. وفي نظرة استعادية، أرى أنني فهمت الفوارق الطبقية والجنسية في شكل خاطئ. لقد فهمتها في شكل خاطئ حينئذ، ونظّم الوقت الأمور بطريقة مختلفة منذ ذلك الوقت.

كانت نساء كثيرات من الطبقة العاملة يدخلن في القوة العاملة ويخرجن في شكل متقطع، لتغطية النفقات في المنزل، وبالنسبة إلى هؤلاء النساء، كان العمل مجرد أداة. لكن نساء غيرهن عملن في شكل دائم، وحمل العمل بالنسبة إليهن المعاني العائلية والمجتمعية ذاتها كما للرجال. ولفتت كلير سيغلبوم إلى أحد أسباب وقوعي في الخطأ: لم تمِل النساء في الطبقة العاملة إلى مشاركة أزواجهن أهمية عملهن، لأنّ ذلك من شأنه أن يتحدى الأدوار الجنسية في العائلة.

كذلك أخطأت بشأن استثمار الرجال في الطبقة الوسطى في محتوى عملهم. لقد بيّن عدد من الدراسات في مطلع الثمانينيات وجود فارق صغير بين العاملين اليدويين والعاملين غير المحترفين من ذوي الياقات البيضاء لجهة الرغبة في

الرضا المهني. وكان للأقدمية والألقاب أهمية للعاملين بالورق بالطريقة ذاتها كما للعاملين بأيديهم[20]. لقد خلطت بين عالم النخبة المهنية وعالم الطبقة الوسطى الأكبر حجماً.

لكنني أصبت بشأن أهمية المؤسسات ذاتها. كانت للأهرام هويات واضحة وثابتة نسبياً، وكان لذلك معنى للعاملين في ما يتعلق بفهمهم لأنفسهم. لقد أمّنت الشركات الحسنة الإدارة فهماً للكرامة، فيما أمّنت الشركات السيئة الإدارة توجيهاً على الأقل: كنت تعرف نفسك في ضوء العلاقة بالإحباط أو الغضب اللذين ينتابانك في واقع اجتماعي راسخ خارج نفسك.

وبالنسبة إلى العاملين السود والمهاجرين، في أميركا وبريطانيا معاً، حملت بيروقراطيات العمل الثابت معنىً إضافياً: لقد مثّلت هذه المؤسسات وعداً بالتضمين الاجتماعي. ففي أميركا، كان العامل الأسود الذي ينال حقوقاً تتعلق بالأقدمية ينال سلاحاً شخصياً هاماً في مواجهة المعادلة القديمة التي تقول بأن الأسود آخر من يُشغَّل وأول

---

(20) أنا مدين بهذه التأملات التصحيحية إلى زميليّ جودي واجكمان وروبرت هاورد.

من يُفصل. وفي البلدين، عنى العمل للحكومة أن السود والمهاجرين حققوا وضعاً رسمياً. وقبل جيل، كان يُقال أحياناً وفي شكل أوسع إن للغرباء فهماً أضعف للهوية المهنية مقارنة بأولئك المحميين جيداً في النظام القانوني أو في الثقافة المهيمنة. وفي أميركا، كان يُقال في الأغلب إن الرجال الأميركيين السود يفتقدون الأخلاق المهنية. ونحن نعرف اليوم أن هذه الفكرة خاطئة تماماً، فقد بيّنت بحوث ويليام جوليوس ويلسون وزملائه أن الوصول إلى العمل الآمن كان وما زال يشكل الهدف الفرد الأكبر في الحياة للرجال السود غير الممكّنين[21].

ولم يُلغِ قدوم نمط بيروقراطي جديد الوظائف الضامنة بأعداد كبيرة، كما تبيّن الإحصائيات، كما لم تتلاشَ الهوية المهنية وفقاً للنمط القديم. وكما هي الحال مع جيل أقدم، تكمن القيمة التي يعطيها معظم الناس لعملهم في النتائج العائلية والمجتمعية للعمل. ويمكن للنتيجة التي أحدثها العيش في الظروف الخاصة للعمل الطليعي في الثقافة الأوسع أن

---

(21) قـارن بـ William Julius Wilson, *When Work Disappears* (New York: Knopf, 1996).

تُسمّى الفخر بالاستقرار المهني. لقد لاحظت عالمة الاجتماع كاثلين نيومان هذا الأمر في الجوانب الأدنى من العمل السائل، وهو مجال الوظائف المؤقتة، على غرار صنع الهمبرغر والبيع في المتاجر. ويُعد الوصول إلى وظائف من هذا النوع أمراً إيجابياً للشبان غير الماهرين، لكن هؤلاء يشعرون بالقلق إن تقدّموا ببطء إلى الأعلى، فعملهم يبدو طريقاً غير نافذة وإن فتح باباً[22]. إنَّ انعدام الصبر هذا ينعكس تحولاً في نظام القيم الخاص بالثقافة الأوسع، وهو نظام يفتقد فيه الاستقرار في شكل متزايد الاحترام الأخلاقي. وعلى مستوى أعلى بقليل من السلّم المهني، أصبح العمل في البيروقراطية الحكومية يحمل التوتر ذاته، فلم تعد الوظائف الخدمية اليدوية جذابة لشبان كثر. ويُترك القطاع، في التمريض وصيانة المدارس والنقل، في شكل متزايد إلى العاملين المهاجرين، الذين يركزون على الاستقرار ومنافعه بدلاً عن التحديد الثقافي للعمل ذاته.

وفي الطبقة الوسطى، تبدو مسألة الاحترام الأخلاقي

---

(22) Sennett, *Corrosion of Character*, Katherine Newman, *No Shame in My Game: The Working Poor in the Inner City* (New York: Knopf, 1999).

أكثر شفافية. وتُؤكِّد المخاطرة في تشكيل الشبان لمهن في قطاع الأعمال، فثمة نسبة متزايدة من هؤلاء الذين يستجيبون لهذه الجاذبية على حساب وظائف في التعليم وغيره من القطاعات الخدمية. إنني لا أريد اختصار أزمة التشغيل في القطاع العام إلى مجرد مسألة من مسائل القيم، فالراتب وظروف العمل تلعب دوراً كبيراً. أما الثقافة فتقلص من إيمان الشاب في الصفة التي يحملها عمل من هذا النوع، وهو إيمان يتمثل بقدرة المرء على تحقيق الاحترام في المجتمع الأوسع بفضل العمل كبيروقراطي.

فلو أصبح الخطر قيمة سائدة، لتوقعنا أن يستمتع الموظفون المؤقتون والعاملون المتسلسلون وغيرهم ممن يطوفون في وقت العمل السائل ذاته تحت النخبة الحديثة بالموقع المحسّن. وكما اكتشفت حين أجريت بحوثاً لصالح كتابي تآكل الشخصية، يجد المؤقتون في الأغلب السنوات القليلة الأولى من العمل السائل مرضية. لكنهم على صعيد أكثر ديمومة يجدون العمل السائل مثيراً للإحباط. إنهم يريدون من يرغب فيهم باستمرار، وتصبح المشاركة في بنية اجتماعية أهم من الحركية الشخصية. ويعكس ذلك المشكلة ذاتها التي يعانيها المرء حين ينتقل من كونه رائد أعمال شاباً لا يملك

التصاقاً بعمله إلى رائد أعمال في منتصف العمر يسدد أقساطاً لرهن ما. ويُعتبر الاحترام الأخلاقي للعمل الحديث تعويذة للنجاح يصعب على الناس، الأدنى من المستويات النخبوية، أن يمارسوها كمشروع حياة. وهنا، تتقاطع ظروف الوقت، المتضمنة في العمل الحديث، مع التشكيلات، الأشهر ربما بين التشكيلات الحديثة، للهوية المهنية باعتبارها قيمة أخلاقية، وهي التشكيل الذي يسميه ويبر الأخلاق البروتستانتية.

يتمثّل المحرك الزمني الذي يدفع الأخلاق البروتستانتية في الإرضاء المؤخر حاضراً لصالح أهداف بعيدة الأجل. ولقد اعتقد ويبر بأن هذا المحرك الزمني هو سر القفص الحديد، فالناس سوّروا أنفسهم ضمن مؤسسات ثابتة لأنهم أملوا أخيراً في تمكين أنفسهم بمكافأة مستقبلية. لذلك يجعل الإرضاء المؤخر الانضباط الذاتي ممكناً، فأنت تقوّي نفسك لتعمل، سواء أكنت سعيداً أم غير سعيد، لأنك تركز على المكافأة المستقبلية. وإنَّ هذه النسخة الشديدة الشخصنة لاحترام العمل تتطلّب نوعاً معيناً من المؤسسة لكي تستحق التصديق، فالمؤسسة يجب أن تكون مستقرة بما فيه الكفاية

لكي تحقق المكافآت المستقبلية، وعلى مديريها أن يبقوا في أمكنتهم كشهود على أدائك.

فالنموذج الجديد يجعل الإرضاء المؤخر كمبدأ من مبادئ الانضباط الذاتي غير ذي معنى، لأنَّ الظروف المؤسسية غائبة حيث بيّن تراجع الدولاب الاقتصادي في السنوات الأخيرة هذا الوضع في شكل صارخ. لقد جعل التراجع إحدى الظواهر أكثر وضوحاً وحدةً: حين تسوء الأمور، يكون للناس في الأعلى هامش أوسع للمناورة والتكيّف مقارنة بمن هم تحتهم، ففي الشركات المضطربة، تكون الشبكة الإدارية أكثر سماكة وغنى، فتسمح لمن هم فوق بالفرار بسهولة أكبر. والنتيجة أن الشهود المولجين تقديم المكافأة، على غرار الإله الهارب عند نيتشه، يهربون من المشهد البيروقراطي. وعنى هذا الباب الدوار في قطاعات التقنية المتقدّمة والخدمات المالية والوسائط أن العامل المثابر المنضبط ذاتياً أصبح كفنان فقد جمهوره.

لذلك تصبح مشكلة الإرضاء المؤخر أكثر إشكالية في أميركا الشمالية وعبر أوروبا لأن صناديق خاصة كثيرة للتقاعد انهارت، وتهددت برامج حكومية للتقاعد. فالتوفير من أجل

المستقبل، وهو جوهر الأخلاق البروتستانتية، يفسده ضعف هذه البنيات التي لم تعد ملاجئ آمنة.

وربما يكون تآكل الأخلاق البروتستانتية الأكثر حدة في مجال التخطيط الإستراتيجي الشخصي. لقد أكمل زميلي مايكل لاسكاواي أخيراً دراسة تقارن بين التخطيط للعمل لدى البالغين الشبان في السبعينيات وبينه اليوم(23). تتألف المجموعتان من شبان درسوا في الجامعات ويتمتعون بالطموح، لكن الفارق بينهم يتمثّل في كيفية تركز طموحهم. كانت المجموعة المنتمية إلى جيل أسبق تفكر وفقاً لمكاسب إستراتيجية بعيدة الأجل، فيما ركزت المجموعة المعاصرة في الإمكانيات الفورية المتوافرة لها. وعلى مستوى أدق، تمكنت المجموعة الأقدم من التعبير شفهياً عن الأهداف، فيما عانت المجموعة المعاصرة في العثور على كلمات توازي دوافعها. وتمكنت المجموعة الأقدم خصوصاً من تحديد وسائل الإرضاء في نهاية المطاف، فيما تعاملت المجموعة المعاصرة مع رغبات أقل تبلوراً.

---

(23) Michael Laskaway, "Uncommitted: Contemporary Work and the Search for Self: A Qualitative Study of 28-34 Year-Old College-Educated Americans" (Ph.D. diss., New York University, 2004).

يجب ألا يفاجئنا اكتشاف كهذا. ففي السبعينيات، توافق التفكير وفقاً لقصص إستراتيجية مع طبيعة النظرة إلى المؤسسات، فهذا التفكير، بالنسبة إلى شاب طموح، لا يتوافق مع الصورة التي تتخذها المؤسسات الحديثة اليوم. إن المسألة متعلقة بالنموذج: حتى مع دخول الشبان الآن أهراماً مهنية ثابتة، فإن مرجعهم هو النموذج السائل، المُوجَّه نحو الحاضر، الذي يثير احتمالات أكثر من التقدّم.

وهنا تكسب الطبقة أهمية. فابن الطبقة المتمتعة بامتيازات يتحمل تشوشاً إستراتيجياً، بينما لا يستطيع ابن الناس العاديين ذلك. ويُحتمل أن تُتاح الفرص للأول بفضل خلفية العائلة والشبكات التربوية؛ فتوافر الامتيازات يقلل الحاجة إلى وضع إستراتيجيات. وتسمح الشبكات البشرية القوية والواسعة لمن في الأعلى أن يكمنوا في الحاضر، فالشبكات تشكل شبكة أمان تقلل الحاجة إلى تخطيط إستراتيجي بعيد الأجل. وللنخبة الجديدة إذاً حاجة أقل إلى أخلاق الإرضاء المؤخر، فالشبكات السميكة تؤمّن العلاقات وفهماً للانتماء، بغض النظر عن المؤسسة التي يعمل فيها المرء. لكن للناس العاديين شبكة أرق من الاتصال والدعم غير الرسميين، فيبقون لذلك أكثر اعتماداً على المؤسسة. ويُقال أحياناً إن في

مقدور التقنية الجديدة إصلاح انعدام العدالة هذا إلى حد ما؛ فغرف الدردشة الإلكترونية والمجموعات العلائقية تؤمّن المعلومات التي قد يحتاجها الشاب لاغتنام الفرص. لكن في عالم العمل، ولاسيما الآن، ليس الأمر كذلك. إن للعلاقة وجهاً لوجه أهمية. ولذلك يذهب التقنيون إلى مؤتمرات كثيرة، ونتيجة لذلك، لا يُعلَم في الأغلب من يعملون من المنزل، ولا يصلهم في مكاتبهم سوى الكمبيوتر، في الاجتماعات المخصصة للقرارات غير الرسمية وبصنع القرارات.

وفي الأغلب، كلما تدنت رتبة المرء في المؤسسة، ترق شبكته، ويزيد اعتماد بقائه على التفكير الإستراتيجي الرسمي، كونه يتطلب هذا النوع من التفكير.

***

ثمة طريقة لتلخيص المسألة التي عالجناها: خلق تآكل الرأسمالية تشكيلاً جديداً لانعدام العدالة. لقد جادلت نظرية الصفحة الجديدة بأن التغيير سيحرر الناس من القفص الحديدي. وفُككت فعلاً البنية المؤسسية القديمة في المجال

الخاص للمؤسسات المرنة. وحلت محلها جغرافيا جديدة للسلطة، يتحكم فيها المركز بأطراف السلطة في مؤسسات تتقلص فيها باستمرار الطبقات الوسطى من البيروقراطية. وهذا النوع من السلطة يتجنّب المسؤولية المؤسسية، ويتميز برأس مال اجتماعي متدنٍ. كذلك تنتج في المؤسسات الحديثة نواقص في الولاء والثقة غير الرسمية والمعرفة المؤسسية المتراكمة. وبالنسبة إلى الأفراد، حتى فيما يمكن لقيمة العمل أن تبقى قوية، يتحوّل الاحترام الأخلاقي للعمل ذاته، فالعمل في مؤسسات حديثة يخل بعنصرين أساسيين من أخلاق العمل، هما الإرضاء المؤجّل والتفكير الإستراتيجي البعيد الأجل.

في هذه الطرق، قُلِّص الجانب الاجتماعي، فيما الرأسمالية باقية حيث يزداد ارتباط انعدام العدالة بالعزلة. وهذا التحوّل الغريب هو ما اقتبسه السياسيون نموذجاً لـ"الإصلاح" في المجال العام.

الفصل الثاني

الموهبة وشبح انعدام الجدوى

من الصور المعرّفة بالركود العظيم في الثلاثينيات صور لرجال متجمهرين عند أبواب مصانع منهارة، ينتظرون العمل على الرغم من الدليل الماثل أمامهم. وهذه الصور لا تزال مدعاة قلق لأن شبح انعدام الجدوى لم ينتهِ، بل تغير سياقه. فثمة أعداد كبيرة من الناس في الاقتصادات الغنية في أميركا الشمالية وأوروبا واليابان ممن يرغبون في العمل لكنهم لا يعثرون عليه.

وخلال الركود العظيم، آمن الأفراد في علاج شخصي لانعدام الجدوى فاق أي علاج مرتجل من الحكومة، فأبناؤهم سيحصلون على تعليم ومهارات خاصة قد تجعل الحاجة إلى الشبان دائمة فيعثرون على وظائف دائماً. واليوم، أيضاً، هذا هو الدرع الذي يطلبه الناس، لكن السّياق أيضاً، قد تغيّر. ففي "مجتمع المهارات" يتّسم من يواجهون البطالة بأنهم متعلمون وماهرون، لكن العمل الذي يريدونه هاجر إلى

أمكنة في العالم حيث العاملون الماهرون أرخص كلفة. إذاً ثمة مهارات مطلوبة من صنف مختلف.

في الصفحات التالية أريد أن أتقصى كيف يرتبط شبح انعدام الجدوى بالحل المتمثّل في التربية والتشكيل، أي Bildung الخاصة بالشخص، وفقاً للعبارة الألمانية. وهذه العلاقة تفرض طرح بعض الأسئلة الأساسية: ماذا تعني المهارة، أو الموهبة، في شكل أوسع؟ كيف يُترجم كون المرء موهوباً إلى قيمة اقتصادية؟ تجسر هذه الأسئلة علوم الاقتصاد والنفس والاجتماع، كما أن نطاقها واسع إلى درجة لا آمل معها في إيجاد إجابات بل في إيضاح المشاكل فقط.

لقد عرف شبح انعدام الجدوى تحوّله الحديث الأول في تطوير المدن، التي فقد المهاجرون إليها الأراضي التي يعملون فيها. فقد انتقل الناس إلى المدن كلاجئين زراعيين مفتقرين، آملين في أن تسعفهم المصانع الممكننة. لكن في لندن، كمثال دال، توافر في العام 1840 ستة رجال عاملين لكل وظيفة صناعية غير ماهرة متوافرة. وكان ديفيد ريكاردو وتوماس مالتوس أول منظرّين حديثين لانعدام الجدوى، فبحث ريكاردو كيف قلصت الأسواق والآلات الصناعية

الحاجة إلى العمل، فيما توقع مالتوس النتائج العكسية للنمو السكاني. ولم يتوقع أحد منهما أن العقول ستكون الدواء لفرط العرض من الأيدي. ففي مطلع العصر الصناعي، كانت قلة من العاملين تتمكن من الالتحاق بالتعليم العالي، وكانت الحركية إلى الأعلى نادرة. ولم يؤمن حتى أكثر المصلحين تنوراً في أن الجزء الأكبر من العامة يمكن أن يكسب مهارة أثناء العمل. واعتبر مالتوس، كآدم سميث قبله وجون راسكين بعده، أن العمل في المصانع يميت الفكر. وهكذا، فيما انتفخت المدن، اعتُبر انعدام الجدوى نتيجة ضرورية، ولو مأساوية، للنمو.

ومن الإنجازات الفعلية للمجتمع الحديث إزالة التعارض بين العامة والفكر. فقد حسّنت المؤسسات التربوية معايير الحساب والقراءة والكتابة إلى مستوى لم يكن في مقدور الفيكتوريين تخيله. وبدا الحلم في عصر الركود بتحول طفل فقير موهوب - نادراً طفلة - طبيباً أو محامياً ممكن التحقيق كما هو اليوم. ووفقاً لتقديرات تقريبية، بلغت نسبة حركية أبناء العاملين غير الماهرين صعوداً إلى الطبقة الوسطى الدنيا نحو 20 بالمائة في بريطانيا وأميركا، ونحو 15 بالمائة في ألمانيا، ونحو 30 بالمائة في الصين. إنها نسب غير كبيرة وعاكستها

حركية إلى الأسفل، لكنها فاقت بكثير النسب التي عرفها العصر الصناعي الأول.

لا تعرض هذه الإنجازات الاقتراح المبكر لريكاردو إلا في شكل جديد ومؤلم. فاقتصاد المهارات لا يزال يخلّف وراءه الأغلبية، وفي شكل أدق، يخرج النظام التربوي أعداداً كبيرة من الشبان المتعلمين غير القابلين للتشغيل، أقله في المجالات التي تدربوا من أجلها. وفي شكله الحديث، ينص اقتراح ريكاردو على أن مجتمع المهارات قد لا يحتاج إلا إلى عدد صغير نسبياً من المتعلمين الموهوبين، ولاسيما في المجالات الحديثة من الخدمات المالية المتطورة والتقنية المتقدّمة والخدمات المعقدة. وقد تتمكن الآلة الاقتصادية من العمل في شكل مربح وفاعل بالاعتماد على نخبة متضائلة دائماً.

شبح انعدام الجدوى

تشكّل ثلاث قوى شبح انعدام الجدوى كتهديد حديث: العرض العالمي للعاملين، والأتمتة، وإدارة التقدم في السنّ. وليس كل من هذه القوى كما يبدو عليه من النظرة الأولى.

حين تنشر الصحافة قصصاً مرعبة عن العرض العالمي للعاملين الذي ينقل الوظائف من أمكنة غنية إلى أمكنة فقيرة، تُقدَّم القصة عادة بوصفها "سباقاً إلى الأسفل" على أساس الرواتب. لهذا يُفترض أن الرأسمالية تبحث عن عاملين منخفضي الكلفة. لكن للمسألة جزء خاطئ. فثمة انتقاء ثقافي في الأمر أيضاً، إذ تغادر الوظائف بلداناً حيث الرواتب عالية، مثل الولايات المتحدة وألمانيا، لكنها تهاجر إلى اقتصادات حيث الرواتب متدنية وحيث يوجد عاملون ماهرون، تكون كفاءتهم أحياناً أكبر من المطلوب.

وتُعتبر مراكز الاتصال في الهند مثالاً جيداً. فالوظائف في هذه المراكز يؤديها أشخاص يتحدثون لغتين على الأقل، وقد طوروا مهاراتهم اللغوية لكي لا يعرف المتصل إن كان يتصل بهارتفورد أم ببومباي. لقد تلقى كثر من العاملين في مراكز الاتصال تدريباً جامعياً لسنتين أو أكثر، وتلقوا تدريباً إضافياً خلال توليهم وظيفتهم. من جهتها تركز مراكز الاتصال الهندية على "التعلّم الممدّد"، أي أن يضع المرء معلومات كثيرة في رأسه لكي يتمكن من الإجابة بسرعة على كل الأسئلة الممكنة، ما يسمح بدورة عالية للمكالمات. وتدرّب المراكز عامليها أيضاً على "مهارات الموارد البشرية"، فلا

يبدو للمتصل المربك، أن متلقي المكالمة بدأ يفقد صبره. وهكذا يُعتبر العاملون الهنود أفضل تعليماً وتدريباً من العاملين في خدمات الاتصال في الغرب (باستثناء أيرلندا وألمانيا حيث المستوى قريب من ذلك الذي في الهند). أما الرواتب التي تُدفع في مقابل هذا العمل فهي ضخمة فعلاً، إذ تُدفع لأناس أكفاء جداً.

ويظهر بعض من هذه الظاهرة ذاتها في بعض الوظائف الصناعية التي هاجرت إلى جنوب الكرة الأرضية. ومن الأمثلة الدالة مصانع التجميع الفرعي للسيارات قرب الحدود الشمالية للمكسيك. فمن يقومون بأشكال روتينية جداً من العمل هم في الأغلب ميكانيكيون من ذوي الكفاءة العالية تركوا ورش حدادة السيارات ليعملوا في خط التجميع. وإلى الشمال أكثر، قد يكون العاملون في خطوط التجميع في مصانع أخرى أساساً مشرفين على الورش أو مساعدين لمشرفين.

والصورة الأكثر مدعاة للخوف في السباق الاقتصادي إلى الأسفل هي صورة الأطفال الذين يغادرون المنزل والمدرسة ليعملوا في مصانع استغلالية في جنوب الكرة الأرضية. إنَّ هذه الصورة ليست خاطئة بل هي غير كاملة. فسوق العمل تبحث أيضاً عن الموهبة الأرخص كلفة. كذلك فإن جاذبية

العاملين الأكفاء أكثر من المطلوب لأرباب العمل هي ذاتها في جنوب الكرة الأرضية والعالم الأكثر تطوراً. ويثبت العاملون الأكفاء هؤلاء براعة في حل المشاكل، ولاسيما حين يحصل خطأ على صعيد روتين العمل.

في المقابل، يكون الناس الذين يتولون هذه الوظائف رياديين تماماً في الأغلب حيث يمكن للعاملين في مصانع التجميع المكسيكية أن يحققوا سجلاً ائتمانياً بعد بضع سنوات من العمل ذي الراتب الثابت، مما يمكّنهم من الحصول على قروض من المصارف لإطلاق أعمال صغيرة خاصة بهم. وليس الحافز الائتماني بالقوة ذاتها في الهند، حيث القوة الدافعة هي ريادة الأعمال على صعيد المقاولة الفرعية. وفي مراكز الاتصال الهندية، يطلق عاملون كثر، ما أن يتدربوا، أعمالاً تنال بالمقاولة الفرعية عمل مركز الاتصال من المؤسسات الأجنبية الكبيرة.

من الأهمية بمكان طبعاً إبقاء المسألة ضمن منظورها. ففيما يشغّل معظم الوظائف في جنوب الكرة الأرضية عاملين زراعيين محرومين، يبقى أمل كثيرين منهم في التحول إلى رجال أعمال صغار مجرد طموح، على الرغم من أن عدد المؤسسات التجارية الصغيرة الناشئة في الهند والصين

وإندونيسيا زاد فعلاً في شكل شبه مضاعف في العقد الماضي. لذلك يجب التأكيد أن هؤلاء ليسوا الأشخاص الذين تحدث عنهم ريكاردو. فهم لا يمكن أن يُصنَّفوا ببساطة كضحايا، إنهم يشاركون في النظام ولديهم مصلحة فيه.

ويعود سبب تركيزي على الأمر إلى عواقبه في الولايات المتحدة لأنهم أكفأ من نظرائهم في شمال الكرة الأرضية، على الرغم من أن رواتبهم أدنى. ويشكّل المزيج الذي يملكونه من الحافز والتدريب، أي Bildung الخاص بهم، عامل جذب لأرباب العمل. وفي أميركا، يضطر الخاسرون إلى زيادة رأس مالهم البشري لكي ينافسوا، لكن قلائل هم من يستطيعون ذلك، فلأنهم لا يستطيعون أن ينافسوا نظراءهم الأجانب، لم تعُد من حاجة إليهم. ويتقاطع شبح انعدام الجدوى هنا مع الخوف من الأجانب الذي يتفاقم تحت قشرة التحيز الإتني أو العرقي البسيط جراء قلق من أن يكون الأجانب أفضل تسلحاً لمهام البقاء. ولهذا القلق بعض القاعدة في الواقع إذ تشمل العولمة، من بين ما تشمل، إحساساً بأن موارد الطاقة البشرية تغير مكانها، وأن الموجودين في العالم المتقدّم أصلاً قد يعانون التهميش.

ويتربص الشبح الثاني لانعدام الجدوى في الأتمتة. إن

الخوف من حلول الآلات محل البشر خوف قديم. ولقد أثار ظهور أولى المغازل البخارية أعمال شغب في صفوف النساجين الفرنسيين والبريطانيين، وبحلول نهاية القرن التاسع عشر، تبيّن في شكل مؤلم لكثر من عاملي الصلب أنهم "فقدوا مهاراتهم"، فالآلات أصبحت تقوم بعملهم المعقد، وحُوِّل الرجال إلى مهام روتينية ذات مرتبات متدنية. لكن في الماضي، كان تهديد الأتمتة مبالغاً فيه.

تكمن المشكلة في تصميم الآلات ذاتها وتطويرها. سأعطي مثالاً شخصياً. لقد عمل جدي، الذي كان متخصصاً في التصميم الصناعي، لـ16 سنة (بين العامين 1925 و1941) على نموذج لذراع آلية تستطيع التحكم حتى مليمتر واحد، وكلفت التروس والبكرات اللازمة لهذه الآلة المتقدّمة تقنياً ثروة، وتطلبت الذراع الآلية ذاتها إعادة تعديل مستمرة. وبعدما أضاع رب العمل ثروة على جدّي، قرر أن الأصابع البشرية الماهرة أرخص كلفة. وتكررت القصة خلال تاريخ التصميم الصناعي كله. فالتوفير الفعلي الوحيد الذي نتج عن الأتمتة الفعلية، إذ تقوم الآلات بمعظم عملية الإنتاج أو كلها، ظهر في الصناعات الثقيلة الكبيرة التي تنتج بضائع مثل الكابلات الكهربائية والأنابيب المعدنية.

وبفضل الثورة في الكمبيوتر وفي الإلكترونيات المجهرية، تبدو الذراع الآلية الخاصة بجدّي أداة يمكن أن تُصمَّم بسرعة وفاعلية على الشاشة، فالمعالِجات المجهرية تحل محل التروس والرافعات الهشة والمعقدة التي صممها. وفي الوظائف الخدمية، حوّلت الأتمتة الخيال العلمي في الماضي إلى واقع تقني. هنا تخطر في بالي الأجهزة الذكية للإجابة الصوتية، التي تمثّل التهديد المستقبلي الذي تلوّح به الأتمتة في وجه مراكز الاتصال، وأجهزة قراءة شيفرة تعريف البضائع، التي حولت المحاسبة في المكاتب الخلفية، وإدارة الموجودات، والمبيعات في المكاتب الأمامية. وتمكّن الإلكترونيات أيضاً من أتمتة التحكم بالنوعية، فبالعين البشرية استُبدلت آلة استشعار بالليزر تتسم بدقة أكبر.

فالمصنّعون يستخدمون هذه التقنيات بطريقة معينة. والأتمتة لا تسمح للمصنّعين فقط بالاستجابة بسرعة للتغيرات في الطلب، فإعادة برمجة الآلات سهلة، بل كذلك بتنفيذ تحولات سريعة حين يتغير الطلب لكي يخفضوا الموجودات.

وفي الواقع تحقق الأتمتة الآن مكاسب على صعيد الإنتاجية ووفراً على صعيد العمل. سأقدم إليك مثالين: بين العامين 1998 و2002، زادت "سبرينت كوربوريشن"

إنتاجيتها بواقع 15 بالمائة باستخدام برمجيات متقدّمة للتعرف على الأصوات وزادت عائداتها بنسبة سنوية بواقع 3.4 بالمائة، فيما خفضت الأكلاف الإجمالية للرواتب خلال فترة السنوات الأربع هذه بأن صرفت 11 ألفاً و500 موظف. وفي الصناعة الثقيلة، زاد إنتاج الصلب في الولايات المتحدة بين العامين 1982 و2002 من 75 مليون طن إلى 102 مليون طن، حتى مع تراجع عدد العاملين في القطاع من 289 ألف شخص إلى 74 ألفاً. ولم تُصدّر هذه الوظائف، بل حلّت آلات معقدة محل معظمها[1].

ويعني هذا أن العاملين الحديثين يواجهون أخيراً شبح الانعدام المؤتمت للجدوى.

في الماضي، حين فكر علماء الاجتماع في الأتمتة، تخيلوا أن وظائف إضافية جديدة أو متعلقة أكثر بالياقات البيضاء والخدمات المخصصة للإنسان ستُخلق حين تحل آلات محل اليدين. ولقد عزز هذا الاعتقاد نظرية "ما بعد

---

(1) Jeremy Rifkin, *The End of Work: The Decline if the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era* (New York: Putnam's Sons, 1995); Jeremy Rifkin, "The Return of a Conundrum," *The Guardian*, March 2, 2004.

الصناعة" التي أتى بها دانيال بل وألان تورين[2]. إنَّ فكرة التحوّل بدت منطقية، نظراً إلى وضع الآلات قبل 50 سنة، فلأغراض عملية، لم تكن خدمة هذه الآلات ممكنة إلا لمهام آلية. أما الآلات التي نملكها اليوم فيمكن أن تلغي وظائف في كل المجالات؛ لقد خسرت "سبرينت" وظائف في قطاع الخدمات المخصصة للإنسان.

ما هي طبيعة هذه الآلات؟ حين ابتكر صانع الساعات جاك دو فوكانسون لاعب مزمار آلياً في منتصف القرن الثامن عشر، بدا الرجل الآلي مذهلاً بسبب شبهه بالإنسان الحي. ووفقاً لروحية فوكانسون، لا يزال جزء كبير من تقنية الأتمتة اليوم يركز على تقليد الصوت البشري والرأس البشري، والأخير يُقلَّد في كاميرات المراقبة الذكية التي تدور وتركز على أي أمر "تراه" غير معتاد. لكن تقنيات أخرى لا تقلد البشر، ولاسيما التقنيات الكمبيوترية التي تحسب بسرعة كبيرة

---

(2) Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society: A venture in Social Forecasting* (New York: Basic Books, 1973); Alain Touraine, *The Post-Industrial Society: Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts, and Culture in the Programmed Society* (New York: Random House, 1971).

ليست في متناول أحد. وهكذا تبدو صورة إحلال آلة محل اليدين غير دقيقة، فكما لاحظ محلل العمل جيريمي ريفكين، يتسع مجال انعدام الجدوى حيث تقوم آلات بأعمال ذات قيمة اقتصادية لا يستطيع البشر إليها سبيلاً.

إن الهجرة العالمية للوظائف والأتمتة الفعلية معاً هما حالتان خاصتان تؤثران في بعض العمل وليس كله. ويعرّف التقدّم في السنّ مجالاً أشمل بكثير من مجالات انعدام الجدوى. فالجميع يتقدّمون في السنّ ويضعفون، ونصبح جميعاً غير مجديين إذ نتوقف عن الإنتاج. لكن التقدّم في السنّ كمقياس لانعدام الجدوى اتّضح في الاقتصاد الحديث بطريقتين.

تتمثّل الطريقة الأولى في التحيز المحض. حين قابلت في مطلع التسعينيات أناساً في عالم الإعلان، عبّر من قابلتهم عن القلق من أنهم "سيكبرون" حين يتجاوزون الـ30 و"سينتهون" حين يتجاوزون الـ40. إن المؤسسة الحديثة تميل فعلاً إلى اعتبار الموظفين الأكبر سناً متمسكين بعاداتهم وبطيئين ويفقدون طاقتهم تدريجياً. وفي مجالي الإعلان والوسائط، يتحد التحيز ضد التقدّم في السنّ بآراء حول

الجنس، فالنساء في منتصف العمر تُوسَمن خصوصاً بالافتقار إلى الدافع، ويظهر هذا التحيز أيضاً في الخدمات المالية.

ويحمل التقدّم في السنّ تناقضاً واضحاً. فالعقاقير الحديثة تمكننا من العيش والعمل لفترة أطول من الماضي. وكان منطقياً في العام 1950 تحديد سن التقاعد بـ55 أو 60 لأن العامل الرجل كان يُتوقَّع أن يعيش فقط إلى مطلع سبعيناته. أما اليوم، فيعيش 50 بالمائة من الرجال الأميركيين إلى مطلع ثمانيناتهم، ويتمتّع معظمهم بالصحة حتى مطلع سبعيناتهم. وحين يُترك سن التقاعد وفقاً للمعيار القديم، يمضي الرجال 15 إلى 20 سنة يمكن خلالها أن يعملوا في شكل منتج لكنهم لا يفعلون. وينطبق الإنهاك على طبيعة العمل في شكل أدق منه على الحال الجسدية للعامل. فمن الممكن تماماً من الجهة النفسية لرجل في منتصف العمر أن يعمل متاجراً عالمياً بالعملة لـ12 ساعة يومياً طالما لم تكن له عائلة أو مصالح خارجية.

ويتعلق التقدّم في السنّ في شكل مباشر أكثر بمسألة الموهبة إن فكرنا في عمر المهمة. فإن كنت مهندساً، فإلى متى ستخدمك المهارات التي تعلمتها في الجامعة؟ تتقلص الفترة باستمرار. لقد تسارع "انقراض المهارات"، ليس في

العمل التقني فحسب، بل كذلك في الطب والقانون ومهن متنوعة. ويشير أحد التقديرات إلى أن على مصلّحي الكمبيوترات أن يعيدوا تعلّم مهاراتهم ثلاث مرات خلال حياتهم المهنية، كما يشير إلى أمر مشابه عند الأطباء. ويعني ذلك أنك حين نكتسب مهارة، لا تملك مهنة معمِّرة.

وهنا تتدخل اقتصاديات سوق العمل بطريقة مدمرة خصوصاً إذ يمكن لرب العمل أن يختار بين إعادة تدريب موظف يبلغ الـ50 لتحديث مهاراته أو تشغيل شاب لامع يبلغ الـ25 يتمتع بمهارات حديثة أصلاً. إن تشغيل الشاب أرخص كلفة لسببين، فالموظف الأكبر سناً يتقاضى راتباً أساسياً أكبر، فيما برامج إعادة التدريب المخصصة للموظفين العاملين تُعتبر عمليات عالية الكلفة.

وثمة مسألة اجتماعية إضافية في عملية الاستبدال هذه. فالموظفون الأكبر سناً يميلون إلى أن يكونوا أكثر ثقة في النفس وأكثر تقييماً لأرباب عملهم من العاملين الأصغر سناً. وفي برامج إعادة التدريب، يتصرف الموظفون الأكبر سناً كالطلاب البالغين الآخرين، فيقيّمون المهارة المعروضة وأساليب تعليمها على ضوء الطريقة التي عاشوا حياتهم وفقاً لها. ويعقّد العامل الخبير معنى ما يتعلمه، فيقيّم قيمته وفقاً

لماضيه. أما "التركي الشاب" فعبارة عن صورة نمطية زيّفتها دراسات كثيرة للعاملين الشبان أنفسهم، الذين يميلون لافتقارهم إلى الخبرة أو الموقع في المؤسسة إلى سلوك حذر، وإن لم تعجبهم الظروف في مكان العمل، يميلون إلى الاستقالة بدلاً عن المقاومة، وهذا الخيار متوافر لهم، فالشبان يحملون أعباءً عائلية ومجتمعية أقل من غيرهم. وهكذا يمثّل السنّ في المؤسسات فارقاً هاماً بين أمرين أسماهما ألبرت هرشمان "الخروج" و"التعبير". فالعاملون الشبان أطرى عوداً ويفضلون الخروج حين يشعرون بانعدام الرضا، فيما العاملون الأكبر سناً أكثر تقييماً، فيضفون "تعبيراً" على شعورهم بانعدام الرضا.

وعلى الرغم من أن هرشمان يرى أن الانفصام موجود في كل المؤسسات، يكتسب الانفصام أهمية إضافية في المؤسسات الحديثة، التي تتسم بانعدام الصبر إزاء إعادة التفكير في المسائل المؤسسية والتقييم الذاتي المحسوب. فلمجرد أن المؤسسات المرنة تتوقع تنقل الموظفين، ولمجرد أن هذه المؤسسات لا تكافئ الخدمة والأقدمية، فإن خيار رب العمل واضح. إن الموظف الشاب أرخص كلفة وأقل إثارة للمشاكل. وتميل المؤسسات الكثيرة التي تستثمر فعلاً

في مهارات موظفيها في الأجل البعيد إلى أن تكون من المؤسسات الأكثر تقليدية. لهذا يرى هرشمان أن استثمارات كهذه تقوم بها مؤسسات تعتبر الولاء من الأصول المؤسسية.

وفي المؤسسات التي تتخلى فعلاً عن بنيات الرأسمالية الاجتماعية، تكون النتيجة الشخصية للتركيز على الموهبة الشابة أن الخبرة تفقد قيمتها كلما زادت. ولقد وجدت خلال إجرائي مقابلات أن تحقير الخبرة هذا قوي خصوصاً في صفوف الاستشاريين الذين يملكون مصلحة مهنية في التفكير في هذه الطريقة. فعملهم في المؤسسات المتغيرة يتطلب الاشتباه في الموظفين القدماء، الذين تبدو معرفتهم المؤسسية المتراكمة عقبة أمام التغيير الخاطف. فالاستشاريون جميعاً لا يأتون في رزمة واحدة، طبعاً، فجزء كبير من العمل الحالي لـ"مجموعة بوسطن الاستشارية"، مثلاً، يتقبل الرابط المتين بين المهارة والخبرة. لكن تأثير الطفرة في التسعينيات شرّع أنماطاً أكثر سطحية وأكثر سرعة من العمل الاستشاري، مثّلها التدخل في "بي بي سي" الذي وصفته جورجينا بورن. في تلك الحالة، أصبحت "المهارة" تُعرَّف بأنها القدرة على القيام بأمر جديد، بدلاً عن الاعتماد على ما تعلم المرء القيام به. وعلى التغيير المفاجئ للهندسة الاستشارية أن يعتمد

على عنصر أساسي في الذات المعطاة صفة مثالية للاقتصاد الجديد، هو القدرة على الاستسلام والتخلي عن امتلاك واقع مكرس.

للمعادلة القائلة بتراجع قيمة الخبرة مع نموها واقعاً أعمق في الاقتصاد الأكثر تهذيباً اليوم. فانقراض المهارات معلم دائم من معالم التقدّم التقني. ولا تكترث الأتمتة للخبرة، وتستمر قوى السوق في خفض كلفة شراء المهارات الطازجة مقارنة بكلفة إعادة التدريب. ولا يمكن لجاذبية العاملين المقتدرين في جنوب الكرة الأرضية أن يلجمها العاملون في شمالها بدعوى خبرتهم.

إنَّ هذه الظروف مجتمعة تعطي شبح انعدام الجدوى وجوداً متيناً في حياة أناس كثر اليوم. ولا يمكن للسحر الخالص لـ"المهارة" أن يواجهها وحده. لذلك، وقبل أن أعالج النوع المحدد للمهارة الذي يمكن أن يواجه هذه الظروف، عليّ أن أربط الصورة الاقتصادية العامة التالية بالمجال العام.

***

إنَّ شبح انعدام الجدوى يحمل تحدياً لدولة الرعاية، أي الدولة المعتبرة على نطاق واسع أنها تؤمّن منافع لمن يحتاج. ماذا ستقدّم للناس الذين تمت تنحيتهم جانباً؟

لم يكن سجل الاستجابة في ختام القرن العشرين جيداً. فحتى في بلدان مثل بريطانيا وألمانيا، اللتين تملكان برامج جيدة النوعية لإعادة التدريب على الوظائف، تبيّن أنه من الصعب معالجة البطالة الناتجة عن الأتمتة. وعاملت دولة الرعاية في القرن العشرين الأتمتة من دون كفاءة لأن صناع السياسات عانوا فشلاً على صعيد الخيال. لقد فشل المخططون في فهم التغيير الجذري الذي أمكن أن تحدثه الأتمتة على صعيد الطبيعة ذاتها الخاصة بعملية الإنتاج. ففي تصنيع الصلب، مثلاً، قامت بتقليص عدد الموظفين المكتبيين القوى ذاتها التي قلصت عملية الإنتاج. ولم تتجنب الحكومة وحدها ضخامة هذا التغيير، بل قاومت الاتحادات العمالية التفكير بعمق في المسألة، إذ ركزت على حماية الوظائف للعاملين الحاليين بدلاً عن تشكيل القوة العاملة المستقبلية. لقد تحدث المفاوض العمالي الأميركي تيودور كيل، مؤسس "بيت الأتمتة"، كنبي في البرية حين جادل الحكومات الغربية بأن "العلاج" الوحيد للأتمتة الفعلية يتمثّل في جعل الوظائف

غير المدفوعة مدفوعة، مثل العناية بالأطفال والخدمة الاجتماعية.

وعبّرت دولة الرعاية عن انعدام مماثل في الكفاءة حين تعاملت مع مسألة التقدّم في السنّ. ويمكننا فهم تطور الأنظمة الممولة حكومياً للتقاعد والعناية الصحية في القرن العشرين كنمط من أنماط إعادة توزيع الثروة، إذ تنقل المنافع من الأجيال الأصغر سناً إلى تلك الأكبر سناً. واليوم يضغط الطول المتزايد لعمر المتقدّمين في السنّ من أجل إعادة توزيع الثروة هذه، ويصح الكلام ذاته على تراجع معدل الولادات في المجتمعات المتقدّمة، فيضخ عدد أقل من العاملين المال في النظام. وفي ما يخص العناية الصحية، يستهلك المتقدّمون في السنّ اليوم حصة الأسد من الموارد الطبية. وعلى الرغم من عدالة النظام، أصبح على الصعيد المالي، كما يعرف الجميع، غير مستدام. وفي هذا المستنقع، تبدأ قيم الرأسمالية الجديدة المتعلقة بالتقدّم في السنّ بلعب دور رئيسي، وتقلل هذه القيم من شرعية المحتاجين وتجد استطلاعات أخيرة لآراء العاملين الشبان أنهم مستاؤون من عملية الدفع لصالح المتقدّمين في السنّ بينهم، لذلك فإنّ شخصاً في سنّي يفهم

جيّداً هذا الاستياء. فالشبان لم يُدعَوا إلى التصويت على إعادة توزيع الثروة.

لقد منعت المواقف الثقافية في نهاية المطاف المجال العام من مواجهة شبح انعدام الجدوى. لذلك يفتخر "الرجل الجديد" في تجنب الاعتماد، كما جعل مصلحو دولة الرعاية هذا الموقف نموذجاً، ليكون كل شخص استشارياً طبياً لنفسه ومديراً لصندوقه التقاعدي. وكماعلى الصعيد العملي، كذلك على صعيد القطاع الخاص، قلّص هذا الموقف المسؤولية العامة لكنه تجنّب حقيقة قاسية بالمقدار ذاته؛ فانعدام الجدوى ينتج الاعتماد، ويولّد انعدام الكفاية الحاجة إلى مساعدة.

كان أكثر الناس تضرراً ممن قابلهم باحثون مثل كاثلين نيومان وأنا رجالاً في منتصف العمر من الطبقة الوسطى، فُصلوا عن الثقافة القديمة للشركات وهم يعانون للعثور على مكان في الثقافة الجديدة. ومن الأهمية بمكان عدم النظر إلى وضعهم من منظور عاطفي بهدف فهم مشاكلهم. فقليلون ممن قابلناهم، نيومان وأنا، يشعرون بالشفقة على الذات. وحين يعملون استشاريين فرديين لأنفسهم، كما يفعل كثيرون، يتبعون بنشاط أي خيوط يعثرون عليها، فالجميع مصممون

على مواجهة ما أسمته نيومان "الخوف من السقوط". لكن في مجتمعاتهم يختفي هؤلاء الرجال عن الأنظار. ولا يلبث الآخرون أن يتجنبوا طرح الأسئلة عليهم، خوفاً من إثارة مسألة انعدام الجدوى. قال لي رجل في منتصف العمر يعمل في برمجة الكمبيوترات: "يحدثني الأصدقاء عن الرياضة ويمازحونني لكنهم يتجنبون العمل". وحين يحاول رجال مهمشون استخدام شبكة العلاقات التي طوروها في مؤسساتهم القديمة، "يبدو الجميع كأنهم لم يعرفوني يوماً"، وفقاً لآخر. ويمثّل الصمت المحيط بهامشيتهم أكبر محرم وفشل اجتماعيَّين في أميركا وهو الموضوع الذي لا يصح ذكره.

ويعرف معظم الناس الذين قابلناهم أنهم في حاجة إلى المساعدة لكنهم لا يعرفون في أي شكل يمكنها أن تأتي. فالمؤسسات العامة سيئة التكيف فعلاً للتعامل مع الحركة نزولاً. وتهتم دولة الرعاية بالعاطلين تماماً عن العمل، لكن هؤلاء الرجال يميلون إلى العمل بتشغيل ناقص، ولذلك لا يُؤخذون في الحسبان. وتثير الهامشية حين تكون في شكل تشغيل ناقص أو شبه تشغيل أسئلة حول الموارد البشرية التي تخرج عن الحساب الإحصائي، على الرغم من أن الظاهرة فعلية بما فيه الكفاية، إذ يشير أحد التقديرات إلى أن خمس

الرجال الأميركيين الذين هم في الخمسينيات يعانون التشغيل الناقص. وكذلك لا تتوافر أرقام حول النساء اللواتي هنّ في هذه الفئة العمرية، لكن في ظل التحيز ضد النساء العاملات عموماً، ولاسيما اللواتي بلغن منتصف العمر منهن، لا يمكن للتشغيل الناقص لهن أن يكون أقل.

إنَّ قضية التشغيل الناقص تشير إلى مشكلة عامة في المجال العام. وتميل مناقشات سياسة الرعاية إلى استخدام خطابة عن الحرمان، عن الحياة الضائعة وغيرها، فيما أبسط الطرق للإصلاح تتمثّل في التمييز في شكل صارخ بين الاعتماد والاستقلال. لكن انعدام الجدوى والهامشية يأتيان في درجات كثيرة. وحين تلغي الدولة هذه الدرجات، تتجنب القضايا المعقدة لكيفية دعم المحتاجين نسبياً والمعتمدين إلى درجة ما. فعلى السياسات الكفيلة بمواجهة هذه القضايا المعقدة أن تكون أكثر تعقيداً وتهذيباً مما هي عليه اليوم. ولو أردنا التعبير عن المسألة في شكل مطلق، نقول إن في مقدور دولة الرعاية أن تبسّط ذاتها فتعالج الاعتماد والهامشية والحاجة كقضايا مطلقة.

في نهاية هذا الكتاب، أرغب في معالجة الطرق التي تمكّن المجال العام من فهم الجوانب الغامضة لانعدام

الجدوى. وتمهيداً للطريق إلى ذلك، أحتاج إلى أن أفصّل في وضوح عبارتين أساسيتين تحددان مواهب الناس: الحرفية والميرتقراطية.

الحرفية والميرتقراطية

الحرفية هي عبارة تُطبَّق في الأغلب على العاملين اليدويين وتشير إلى السعي نحو النوعية في صنع كمان أو ساعة أو جرة. لكن هذه النظرة ضيقة أيضاً. فالحرفية الفكرية موجودة أيضاً، كما في الجهد المبذول لكتابة نص واضح، ويمكن للحرفية الاجتماعية أن تكمن في عقد زواج قابل للحياة. ولهذا يمكن لتعريف شامل للحرفية أن يكون كالتالي: القيام بعمل ما في شكل صحيح من أجل العمل ذاته. يلتصق الانضباط والنقد الذاتيّان في كل مجالات الحرفية، فالمعايير هامة، ويصبح السعي إلى النوعية في الحالة المثالية هدفاً في حد ذاته.

إنّ الحركية تؤكد التشييء. فحين صنع نيكولو أماتي كماناً، لم يعبّر عن نفسه بالكمان. لقد صنع كماناً. ومهما كانت مشاعره، استثمر نفسه في ذلك الشيء، مقيّماً نفسه بجودة صنع الشيء أو رداءته. لا يهمّنا إن كان أماتي كئيباً أو

سعيداً حين عمل، بل تهمّنا براعته في صنع الفتحات المنحنية وجمال الورنيش. هذا هو معنى التشييء: أن يُصنع شيء ليكون هاماً في حد ذاته.

يمكن لروح التشييء هذه أن تعطي عاملين من ذوي الرتب الدنيا يبدوان غير ماهرين فخراً في عملهم. مثلاً، أجرت تلميذتي بوني ديل في السبعينيات دراسة عن عاملات التنظيف في هارلم، وكنّ نسوة سوداوات متدنيات الرواتب يتعرضن في الأغلب إلى سوء المعاملة من أرباب عملهن البيض في وسط المدينة. وفي نهاية كل يوم، كانت النسوة يستنقذن فلذة من القيمة الذاتية من تنظيفهن لبيت بشكل جيد، على الرغم من أنهن قلّما نلن ثناءً على ذلك(3). كان البيت نظيفاً. وحين درست الفرانين في بوسطن في الفترة ذاتها، في الفرن المدار من قبل عائلة، حيث كان الأفراد الأصغر سناً يُعامَلون بخشونة ويتعرضون لضغوط أكبر مما ينبغي من آبائهم وأعمامهم، كانت النتائج في الصباح الباكر تنقذ بالطريقة

---

(3) Bonnie Dill, "Across the Boundaries of Race and Class: An Exploration of the Relationship between Work and Family among Black Female Domestic Servants" (Ph.D. diss., New York University, 1979).

ذاتها البعض من الانزعاج: كان الخبز جيداً[4]. ومع أن من الأهمية بمكان عدم إضفاء صفة رومانسية على المرهم الذي تمثّله الحرفيّة، فمن الأهمية بمكان بالمقدار ذاته فهم نتيجة القيام بأمر ما بشكل جيد من أجله ذاته. فالقدرة تعني أمراً، وفقاً لمقياس ملموس وغير شخصي في آن: الجيد جيد.

لا يتّسم موقع الحرفية، وفقاً لهذا الفهم، في المؤسسات ذات رأس المال المرن بالارتياح. ولكن المشكلة تكمن في الجزء الأخير من تعريفنا، أي القيام بأمر من أجله ذاته. فكلما ازداد فهم المرء لكيفية صنع شيء جيداً، يزيد اهتمامه به. لكن المؤسسات التي تقوم على عمليات قريبة الأجل ومهام متغيرة باستمرار لا تنتج عمقاً كهذا. ويمكن للمؤسسة أن تخشى الحرفية فعلاً، وتستخدم الإدارة عادةً العبارة الملطفة متأصّل. فمن يتعمّق في نشاط ليقوم به جيداً يمكن أن يبدو للآخرين متأصلاً بمعنى أنه راسخ في ذلك الأمر الوحيد، والهاجس ضروري بالتأكيد للحرفي. فهو يقف في الطرف النقيض للاستشاري، الذي يدخل ويخرج ولا يعشش قط. كذلك يستغرق تعميق مهارات المرء في أي عملية وقتاً

---

(4) Sennett, *Corrosion of Character*.

معيّناً لذلك يتطلب الأمر ثلاث إلى أربع سنوات لمحترف شاب تخرج حديثاً من الجامعة ليميّز الصالح للاستخدام من المواد التي درسها. ويتناقض تعميق القدرة عبر الممارسة مع أهداف المؤسسات التي تريد من الناس أن يقوموا بأمور كثيرة في أجل قريب. وفيما تزدهر المؤسسات المرنة بالناس الأذكياء، يقلقها إن التزموا الحرفية.

حضرني مثال جيد على هذا الصراع حين عدت إلى مجموعة من المبرمجين كنت قابلتهم يوماً في مؤسسة كبيرة للبرمجيات لا يمكن ذكرها قانوناً. ولقد عبّر هؤلاء المبرمجون عن امتعاضهم من عادة لدى المؤسسة تقتضي بشحن برمجيات ناقصة الصياغة في نسخ "تُصحَّح" بعد معاناة الزبائن وشكواهم. وفيما كان المبرمجون معادين في عمق للاتحادات العمالية، كانوا يعملون على حركة عمالية فضفاضة تدعو إلى حرفيّة في البرمجة، وتطالب الشركة بالامتناع عن هذه العادة العالية الربحية لكن الرديئة النوعية. لقد رغبوا في وقت إضافي لإنتاج برامج سليمة، فقد اعتمد فهمهم للعمل ذي المعنى على إتقان العمل من أجله ذاته.

وتطرح الميرتقراطية مشكلة من نوع آخر أمام المؤسسة المرنة. ولكي نفهم الكلمة علينا أن نعود إلى زمن بعيد.

حين كان التوريث الواقع المهيمن للحياة بالنسبة إلى الأوروبيين، لم يكن من مجال لمفهوم الميرتقراطية بالمعنى السهل الذي نفهمه، أي تقديم منحة أو مكافأة لشخص يقوم بعمل بشكل جيد. كان الناس يرثون الوظائف في الكنيسة أو الجيش تماماً مثلما يرثون الأرض. ويعني هذا أن الوظائف كانت ملكيات. ويعني أيضاً أن تديّن أي أسقف كان أمراً جيداً لكنه لم يكن كفاءة كافية ليتولى أي شخص الأسقفية. والأسوأ في عالم من الجيوش والقوى البحرية كان الضباط يرثون فيه رتبهم، لم يمكن صرف قائد غير كفء بغض النظر عن المعاناة التي كان يتسبب بها، فقد كان يملك منصبه.

لم يضعف التوريث القيمة المعطاة للقدرة، لكن موقع المرء في الحياة وكفاءته كانا عالَمين اجتماعييّن متوازيَين. وكان فنان عصر النهضة أول من بدأ في بناء جسر بين الاثنين. لقد طالب مايكل أنجلو من رعاته أن يخضعوا لعبقريته؛ فعبقريته وحدها كانت تحقق له الرتبة. وتبيّن السيرة الذاتية لبنفينوتو تشيليني كيف بدأت المطالبة تتحدى المؤسسات. ففي شبابه، دخل تشيليني في نقابة الصياغة التي كانت حرفة نخبوية بدأ رسامون آخرون في عصر النهضة حياتهم المهنية فيها. وكان دخول هذه النقابة يستند في

الأغلب لكن ليس حصراً إلى التوريث، وكان الأعضاء في النقابة لا يتقدمون إلا حين يموت شخص في رتبة أعلى أو يتقاعد. فلقد قفز تشيليني (1500 - 71) صعوداً، متجاوزاً التقدم التقليدي، لأنه كان رجلاً يضج بالطموح لنفسه ولفنه، واتهم بالفساد وغيرها من المؤسسات التي لم تكافئ الموهبة وحدها.

وفي هذه التهمة جانب حديث جديد: مساواة الموهبة بالقيمة الشخصية. تحمل القدرة نوعاً من الاحترام الأخلاقي. وهذا الجانب اجتماعي وكذلك شخصي. فالحرفية تلائم جيداً الإطار النقابي في القرون الوسطى حيث كان في مقدور المبتدئ كالمعلم السعي إلى صنع شيء جيداً من أجله ذاته. لقد أصبحت الموهبة تقيس نوعاً جديداً من انعدام العدالة الاجتماعية: أصبحت صفتا خلاق أو ذكي تعنيان بأنه متفوّق على الآخرين. وهنا يكمن المعبر من الحرفية إلى الميرتقراطية.

تشكّلت الميرتقراطية الحديثة حين بدأت المؤسسات تشكّل ذاتها حول نوع كهذا من انعدام العدالة. ووفقاً لإحدى طرق تأريخ ولادتها، نعود إلى الحياة المهنية لساميويل بيبيس، وهو بريطاني من الطبقة الوسطى كان في ستينيات

القرن السابع عشر أحد أول المسؤولين الذين تمكنوا من التقدم في المناصب الحكومية بفضل ذكائه؛ كان بيبيس ماهراً خصوصاً في الجمع والطرح. وفي القوى البحرية، عمل في تموين الأسطول، وكان عليه أن يحدد عدد القذائف وكمية اللحم المملح الواجب وضعهما في السفن. وكان يدّعي أنه استحق هذا المنصب لقدراته الرياضية، أكثر من إيرل شروزبيري، الذي كانت عمة والده ابنة أخ الملك في ذلك الزمن. وفي شخص بيبيس، فعلاً، دخل تشيليني أبواب البيروقراطية.

وكان التنظيم العسكري المجال الذي تقدمت فيه فعلاً للمرة الأولى فكرة الحياة المهنية المفتوحة أمام الموهبة. فعلى غرار الهرم البيروقراطي، دل الجيش صنوف الحياة المهنية اللاحقة المفتوحة أمام الموهبة في قطاع الأعمال على الطريق. فالكليات العسكرية مثل سان سير، التي أُسّست في ختام القرن السابع عشر، أجبرت الضباط الشبان على تعلم الرياضيات التي تتيح الإستراتيجية البالستية. كذلك حققت الكليات العسكرية ابتكاراً إذ وضعت الاختبارات الأولى للقدرة، ما مثّل ابتكاراً جذرياً في القرن الثامن عشر. وفي سان سير والكليات العسكرية البروسية، كانت هذه

الاختبارات غير قابلة للإفساد، فالمُختبَرون يظهرون كأرقام، لا كأسماء، لأنَّ التقييم غير الشخصي كان يقوم على ما في رأس المرء. وهكذا أمّنت الاختبارات مقياساً موضوعياً نسبياً لمدى قدرة الفرد، وهو مقياس أكثر موضوعية بالتأكيد من الخلفية العائلية أو العلاقات.

وهكذا لم تكتشف المؤسسات العسكرية الموهبة فحسب، بل شيّأت الفشل أيضاً، فقد أُلغي الأغبياء بغض النظر عن خلفيتهم العائلية. وكان الجانب السلبي هذا بطريقة من الطرق أهم حتى من الجانب الإيجابي. لقد توافر الآن إجراء بيروقراطي يقيس شيئاً يكمن عميقاً في الفرد، يعاقبه هو (ولاحقاً هي) على انعدام القدرة. ولم تعزز المقاييس المجردة لانعدام الكفاءة سوى "ميزة" من كانوا ينجحون، فثمة تقييم غير شخصي يحدد القيمة الشخصية.

طبعاً، حافظت الطبقة والثروة على أهميتهما، فحتى مطلع القرن الثامن عشر كان في مقدور فرد غني في كل أوروبا أن يشتري رتبة ضابط، لكن الجندي المحترف ظهر إلى العلن، مع الاحترام الخاص للمحترف. ومع الوقت بدأت البنيات ذاتها تحكم تطور المهن الأخرى في المجتمع المدني، وبالتركيز التقييمي ذاته، فالمحاماة والطب والمحاسبة

والتربية كلها تبعت في نهاية المطاف النموذج العسكري. وحلت الأعمال أخيرة، فالكلية الحديثة للأعمال تكمل التحول الذي بدأ في سان سير. واليوم تختبر الأعمال بقلق كبير الموظفين وتقيسهم في مكان العمل، لكي تُكافأ الموهبة وفي حالات أكثر يُصادَق على الفشل ويُشرَّع.

إنَّ أغلبية الآراء حول المعاملة التفضيلية في التربية والتشغيل لمجموعات من الناس، على أساس عرقهم أو طبقتهم، تنتقد الطريقة التي تشكلت فيها الميرتقراطية كتقييم غير شخصي للأفراد. فمن جهة يقول الرأي إن المجتمع المهيمن يميز ضد المجموعات الخاضعة، ومن الجهة الأخرى يملك المجتمع الأدوات التقنية اللازمة لتحديد الفرد المنفرد المالك للقدرة. أما توسيع هذا الرأي فتقييم شخصي جداً، فالبحث عن الموهبة ليس ممارسة تقنية، بينما الميزة هي صفة تدخلية على الصعيد الشخصي أكثر بكثير من الكفاءة.

ويظهر المعنى المحدد للميزة في بحث جارف أجراه خلال عقود كثيرة في منتصف القرن العشرين عالم الاجتماع الأميركي أوتيس دادلي دانكن. سأل أميركيين بداية ثم أشخاصاً في بلدان أخرى أن يرتِّبوا الاحترام المرافق لوظائف

كثيرة وحصل على اتساق صاعق: لقد حظي المحترفون مثل الأطباء والممرضين والمعلمين والعاملين الاجتماعيين باحترام أكبر مقارنة بالمديرين التنفيذيين في الأعمال ووسطاء الأسهم الذين كانوا يكسبون من المال أضعاف ما يكسبه أولئك المحترفون؛ ويحظى المعلم والممرض باحترام أكبر من السياسيين الذين يحلون في رتبة متدنية في اللائحة. ولقد أظهر المسح أن الحرفيين اليدويين الماهرين كالكهربائيين والنجارين يتمتعون بالاحترام كبير.

ويبدو السبب وراء هذه الرتب مباشراً. فجميع العاملين المتمتعين باحترام كبير يملكون قدرة طُوِّرت داخل أنفسهم، مهارة سواء أكانت فكرية أم يدوية لا تعتمد على الظروف. كذلك أشتبه في أن الطبقة السياسية كانت سترتفع في التقدير العام لو استبدل دانكن "رجل الدولة" بـ"السياسي"، فالصورة ستتناول إذّاك مشروعاً يتجاوز استغلال الظروف والرأي العام ذاته. ويبيّن بحث دانكن مساواة الاحترام الوظيفي بالتوجيه الذاتي والاستقلال الذاتي أكثر منه بالمال أو السلطة لهذا تُقيَّم الميزة في عالم العمل على هذا الأساس.

أظن أن تشيليني كان سيفهم المعادلة التي تقول بتساوي الميزة بالاستقلال الذاتي. وكان سيفهم أيضاً أن الميرتقراطية

تحوّل روح الحرفية إلى مقارنة شخصية جداً يملؤها الحسد. لكنه سيُدهش من الآلة البيروقراطية التي تشيّء الميزة، أي إضفاء صفة بيروقراطية على الموهبة، الذي حصل خلال تطور المجتمع الحديث. لقد خلقت هذه الآلة البيروقراطية للميرتقراطية قفصاً حديداً للقدرة، لكنه غرفة للسجن الانفرادي.

***

ولفهم هذه الآلة، علينا أن نأخذ في الحسبان دائماً ما يبدو حقيقة بديهية ملتبسة. تقول الحقيقة البديهية إن تقييمات القدرة ذات وجهين، ففي الوقت ذاته، هي تميز القدرة وتلغي انعدام الكفاءة أو القدرة. لكن هذه الحقيقة البديهية تبدو أكثر إشكالية بقليل إن عدنا إلى الرأسمالية الاجتماعية كما تصورها بسمارك بداية. فمؤسساته كانت ترقي الناس اعتماداً على الميزة لكن كذلك على الأقدمية. وهدفت الآلة إلى استيعاب العامة، بغض النظر عن الكفاءة، طالما وظفت العامة وقتها في المؤسسة وخدمتها.

يعمل البحث عن الموهبة في المجتمع الحديث،

ولاسيما في المؤسسات الديناميكية، ضمن إطار التضمين الاجتماعي. فهذه الاختبارات والتقييمات والمعالم التي تكافئ الأفضل تخدم وحدها كقاعدة للتخلص من الآخرين الواقعين تحت هذا المستوى النخبوي. ويتضح البحث ذو الوجهين عن الموهبة حين تُدمج مؤسسات تجارية أو حين تقرر مؤسسة تجارية واحدة تقليص حجمها. وتحاول البيروقراطيات في الأغلب تشريع التخلص من شرائح أو فئات بشرية بالادعاء بأن المستحقين فقط هم الذين يبقون. ويمكن طبعاً لهذه الممارسة أن تكون خرافة تخدم ذاتها، لكن المؤسسات كهذه تُدفَع إلى تبرير التغيير غير الشخصي أو المتسرع أو التعسفي على أساس التخلص من الأغصان اليابسة أو التقييمات الأخرى الشديدة الشخصنة التي تحدد من يجب أن يبقى.

لقد دعا عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو هذه العلاقة ذات الوجهين "تمييزاً" إذ تُعطَّل العامة أو تُعاقَب سراً فيما تضفي المؤسسات التربوية والمهنية والثقافية الوضع النخبوي علناً[5]. وبالنسبة إلى بورديو، يتمثّل الهدف الفعلي للتمييز في

(5) Bourdieu, *Distinction* (Cambridge: Harvard University Press, 1984).

خلق عامة في الظل عن طريق تسليط الضوء على النخبة. وفي رأيي يبيّن الضوء مشهداً مشتتاً. وهذا هو الجانب الملتبس للبحث الميرتقراطي عن الموهبة - الإضاءة على الموهبة ذاتها وتعريفها.

في الحرفية نستطيع أن نقيّم مدى جودة أداء الشخص بالنظر إلى النتائج الملموسة لعمله. فبالنسبة إلى العاملين المنقولين أو المفصولين، توضح هذه النتائج على الأقل سبب تنحيتهم؛ فنوعية البرمجيات الهندية والبضائع المصنوعة في الصين وقائع صلبة. وقد تبدو آلة الميرتقراطية المتعلقة بالاختبار وبالتقييم أثناء العمل صلبة في دورها. فالمقاييس، على الرغم من كل شيء، موحدة، والأرقام تحل في الأغلب محل الأسماء في الاختبارات لضمان الموضوعية. لكن الآلة البيروقراطية تبحث في الواقع عن أمر غير ملموس تماماً؛ ففي مقدور المرء أن يضفي صفة كمية على أنواع العمل التي تبدو مستقلة ذاتياً، مثلاً، لكن ليس على الطبيعة المحددة للعمل المستقل ذاتياً. وتتطلب الحرفية إتقان مجال محدد من المعرفة وامتلاكه، وليست هذه النسخة الجديدة من الموهبة محددة أو مقررة بالمحتوى. فالمؤسسات الحديثة أو المرنة في حاجة إلى أناس في مقدورهم أن يتعلموا مهارات جديدة بدلاً

عن التعلق بمهارات قديمة. وتؤكد المؤسسة الديناميكية القدرة على معالجة المجموعات المتغيرة من المعلومات والممارسات وتفسيرها.

وفي البرنامج الميرتقراطي ثمة إذاً مركز رخو في تقييم الموهبة، ويتعلق هذا المركز الرخو بالموهبة المفهومة في شكل محدد باعتبارها قدرة كامنة. أما على صعيد العمل، فإن "الكامن" البشري للشخص يتألف من مدى قدرته في الانتقال من مشكلة إلى أخرى ومن موضوع إلى آخر. وتشبه هذه القدرة على التنقل في هذا الشكل عمل الاستشاريين في شكل أوضح، لكن للقدرة الكامنة مساحة اجتماعية أوسع، فهي أداة مدمّرة لقياس الموهبة.

القدرة الكامنة

تمثّل كلمة كامن بطاقة حمراء لأي شخص يعاني لعنة الاتصال بالزمرة النفسية التي تحمل الاسم "حركة الكامن البشري". وعلى الرغم من أن دراسة الكامن البشري هي في الأغلب مجرد نسخة من القطاع التجاري المتخصص في المساعدة الذاتية والتحسين الذاتي، فإنها تنصح أتباعها لاكتشاف الذات الداخلية المخبأة الفعلية لأنها تكون قد بدأت

مجالاً جدياً تماماً. ففي كتابات أبراهام ماسلو، مثلاً، كانت التنمية البشرية تُعتبَر تفاوضاً مدى الحياة بين القدرات الجينية للفرد وتجربته في المجتمع، فبدلاً عن أفكار فرويد حول الدوافع والغرائز، سعى ماسلو إلى فهم ملموس أكثر لشكل الذات بالنسبة إلى الزمن[6]. وهكذا تبدو اليوم قناعته حول التنمية المستمرة في كتابات أمارتيا سين ومارتا نوسباوم حول القدرات البشرية[7]. وعلى غرار ماسلو، ينظر العالم الجيني ريتشارد ليوونتن إلى علم الأحياء على أنه يؤمّن ذخيرة من القدرات البشرية المستخدمة أو غير المستخدمة في شكل أو في آخر خلال الحياة وفقاً لمتطلبات الظروف[8].

ويمكن للبحث عن قدرات كامنة أن يقع في إطار هذا المشروع. لكن بسبب التحيز على أسس العرق والطبقة والجنس، قد لا يبحث المجتمع عن مواهب في كل أفراده، فهو يجب أن يبذل جهداً في هذا الاتجاه. وهذه دعوى أعمق

---

(6) Abraham Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper and Row, 1987).

(7) Martha Nussbaum and Amartya Sen, *The Quality of Life* (Oxford: Oxford University Press, 1993).

(8) Richard Lewontin, *The Genetic Basis of Evolutionary Change* (New York: Columbia University Press, 1973).

من خدمة حاجات نوع محدد من المؤسسات، أي النظام المرن. فالمجتمع بدلاً عن ذلك يساوي اكتشاف القدرة الكامنة بالعدالة.

وفي الولايات المتحدة، تكمن هذه الدعوى الميرتقراطية وراء قيام نوع محدد من الاختبار، "اختبارات الأهلية الدراسية" (Scholastic Aptitude Tests, SATs). وثمة عبارة مستهلكة عن النظام التربوي الأميركي تقول إن مدارس البلاد تهتم قليلاً بمعرفة الطلاب لأمر ما وتهتم كثيراً بمعرفتهم طريقة المعرفة. لكن "اختبارات الأهلية الدراسية" بدأت أولاً ليس لاستخراج ما يعرفه المرء بل لإتمام مشروع "المهن المفتوحة أمام الموهبة". وفي السنوات التالية للحرب العالمية الثانية، حاول المختبِرون التوصل إلى طريقة لاكتشاف إمكانية التعلم لدى الشبان الآتين من خلفيات محرومة ثقافياً. وكان هدف المختبِرين ضيقاً، يتمثّل في تجنيد نخبة جديدة من الموهبة الخام لصالح جامعات مثل هارفارد[9]. واستندت

---

(9) Nicholas Lemann, *The Big Test: The Secret History of the American Meritocracy* (New York: Farrar, Straus and Giroux, 1999).

"اختبارات الأهلية الدراسية" إلى مثال أميركي قديم، يتلخص في إيمان توماس جفرسون [أحد "الآباء المؤسسين" للولايات المتحدة - المترجم] في "الأرستقراطية الطبيعية"، وبالتأكيد لم يعنِ البحث عن الموهبة لجفرسون أن يكون ذا وجهين، فقد آمن بأن الأرستقراطية الطبيعية يمكن أن تتناسب في شكل مريح مع ممارسات الديمقراطية(10). وبدأت "اختبارات الأهلية الدراسية" ذاتها تحوّل هذا المثال القديم بأن أطّرت القدرة بطريقة جديدة.

ومن خلال مقارنة "اختبارات الأهلية الدراسية" بالاختبارات التي أعطيت في الكلية العسكرية في سان سير في منتصف القرن الثامن عشر، نفهم الأمر الجديد الذي دخل على الخط. كانت سان سير تسأل الطالب، مثلاً، أن يجري عملية حسابية مستخدماً معادلة تربيعية ثم تسأله أن يفسر بكلمات ماذا شملت العملية الحسابية. وفي الأقسام المتعلقة بالوطن، كانت سان سير تسأل عن تعريفات للولاء والشجاعة

---

(10) Thomas Jefferson to John Adams, in Lester Cappon, ed., *The Adams-Jefferson Letters* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1988).

والتضحية. وكان المختبِرون يضعون علامات للإجابات وفقاً لمدى صحة كل إجابة. بكلام آخر، كانت هذه الاختبارات مخصصة لتقييم ما يمكن أن نسميه الإنجاز، الذي يتطلب للمعادلات التربيعية إتقاناً مسبقاً لطريقة تحويل الأرقام إلى كلمات (جرّب ذلك)، وللوطن تشبعاً ثقافياً كافياً لمعرفة ما يعتبره المختبِرون في عقولهم صحيحاً. وقلّما تضمنت هذه الاختبارات مفاجآت، فالطلاب كانوا يُعلَمون سابقاً بالمعرفة المطلوب منهم تحديداً أن يثبتوا امتلاكهم لها.

وافترضت "اختبارات الأهلية الدراسية" أن المشارك فيها أكثر براءة. فالأهلية يمكن عزلها عن الإنجاز عن طريق مواجهة المشارك بمشكلة يجب حلّها، إذ يحاول الاختبار أن يخفض إلى الحد الأدنى أي تدريب رياضي سابق؛ لقد وجب وضع عملية التفكير الرياضي تحت المجهر. وفي مجال الكلمات، تتفحص الاختبارات أيضاً عملية التفكير بالكلمات بدلاً عن التفكير بأفكار صحيحة. والعالم الفكري هنا هو من العمليات العملية المنفصلة عن المحتوى.

إنَّ طريقة عمل هذا الأمر نتكشّف في كتاب إعدادي لـ"اختبارات الأهلية الدراسية" يعالج الجزء الأكثر موضوعية

على ما يبدو من الاختبار، وهو معنى الكلمات. هنا تعريفان يقدمهما الكتاب للكلمة ثاقب:

استناداً إلى التحليل الثاقب لهانتلي، اندفع تجار السندات فوراً في جنون من البيع.

التغطية الثاقبة لشيريل للشؤون البلدية جعلت منها مرشحة رائعة لجائزة بوليتزر(11).

يُعامَل كل من تاجر السندات وجائزة بوليتزر كسياق ثقافي غير ذي صلة. لكن التعريفين معاً يخلقان أحجية. فالتعريف الأول يسأل المراهق أن يفترض أن تجار السندات أناس يتصرفون وفقاً لمعلومات ثاقبة، ويسأله الثاني أن يفترض أن المعلومات الثاقبة تجلب جوائز رسمية. فهل تجار السندات إذاً كحكام الجوائز الأدبية؟ وإن لم يكن الأمر كذلك، فهل المعلومات الثاقبة عبارة عن معلومات غير معروفة سابقاً، لذلك يجب أن يكون مرادف ثاقب هو مكشوف، لا حاد، كما اقترح واضعو الاختبار.

(11) Murray Brumberg and Julius Liebb, *Hot Words for the SAT* (New York: Barron's Press, 1989), 75.

فالطريقة العملية الوحيدة للتعامل مع الأمور الغامضة تتمثّل في عدم الاستغراق فيها أكثر مما ينبغي لأن الإجابة الموضوعية الصحيحة تكمن في السطح الفكري للمراهق. فعن طريق البحث عن المعنى والتعمق فيه يخاطر المرء بخسارة الوقت فتأتي نتيجة الاختبار سيئة، وهكذا ستكون نتيجة شخص يتعامل مع الاختبار بروح حرفية. فالاختبار "سهل" في هذا المعنى في أساسه، وهذا التفكير العملي الصرف يتطلب سطحية فكرية.

لكن المقصود من اختبارات كهذه أن تختبر القدرة الكامنة. فالشابة الذكية الضائعة في أحد غيتوات شيكاغو تُعتبر مالكة لقدرة طازجة جاهزة للاستجابة، وفي غرفة الاختبار، مطلوب من قدرتها الداخلية أن تتقدم، نازعة سلاسل الظروف. لكن فكرة القدرة البريئة من التجربة هي خيال. فلقد شكك علماء نفسيون مثل هوارد غاردنر في السبب وراء معاملة هذه النشاطات الفكرية، أي النشاط الرياضي واللفظي، على أنها فهم كامن أكثر منه بصري أو سمعي، فالمهندس المعماري يفكر في أشكال والموسيقي في أصوات. والأكثر إثارة للحيرة هو الذكاء العاطفي، أي سماع النية وراء كلمات الآخر وبراعته وتعاطفه، وهي قدرة تؤثر عميقاً في

الأداء العملي في العالم. فلكي نفهم ما تعنيه الكلمات كلها، نفترض أكثر من أي شيء آخر، وسواء أكنا مختبِرين أم مختبَرين، أن للكلمات مرجعيات.

ليس الهدف من هذه الاحتجاجات نفي وجود القدرة أو وجود اختلافات بين الناس. لكن في البحث الهادف إلى إكمال مشروع العثور على أرستقراطية طبيعية، اتخذت الحياة الفكرية للبشر شكلاً سطحياً وضيقاً. فقد استُبعد المرجع الاجتماعي والتفكير المدرَك بالحواس والفهم العاطفي من ذلك البحث، مثلما استُبعد الإيمان والحقيقة. وفي مفارقة ضارة، كلما ازداد سعي المختبِرين الحديثين إلى إلغاء التحيز الثقافي من عملهم، تضاءلت القدرة الكامنة التي يختبرونها.

يمكن الدفاع عن هذا التوجه، وهذا رأي المختبِرين المتمكنين، بالقول إن عمليات التفسير الشفهي والتفكير الرياضي هي المهارات العملية التي تحتاجها شابة من أحد الغيتوات في إحدى المدن لتشق طريقها في العالم. ولهذا الدفاع، وبالتأكيد للكلمة كامن في العبارة "القدرة الكامنة"، علاقة عملية بممارسات المؤسسات المرنة.

وتبيّن لنا أن هذه المؤسسات تكرّم الحياة الفكرية التي

يجسدها الاستشاريون، المتنقلون من مشهد إلى آخر، ومن مشكلة إلى أخرى، ومن فريق إلى آخر، إذ على أعضاء الفريق أنفسهم أن يصبحوا ماهرين في العملية، فمع الوقت سيتنقلون في المؤسسة. وثمة موهبة فعلية مطلوبة لعمل من هذا النوع. إنها القدرة على التفكير مستقبلياً بما يمكن فعله بالفصل بين السياق والمرجع، وهو، في أفضل الأحوال، عمل من أعمال الخيال. لكن، في أسوأ الأحوال، يقطع هذا البحث عن الموهبة بين المرجع والتجربة وسلاسل الظروف، ويتجنب الانطباعات المدرَكة بالحواس، ويفصل التحليل عن الإيمان، ويتعامى عن صمغ الرابط العاطفي، ويعاقب التنقيب العميق، وهو حالة من العيش في عملية صافية يسميها الفيلسوف زيغمونت بومان "الحداثة السائلة"[12]. إنها عبارة عن الظرف الاجتماعي للعمل في العصر الحديث.

المعرفة والسلطة

يعيدنا تشكيل القدرة الكامنة إلى العلاقة بين الموهبة وشبح انعدام الجدوى، وهي علاقة تبدو مختلفة ما أن ننتهي

---

(12) Bauman, *Liquid Modernity*.

من وصف نوع المعرفة المفيدة الآن، ولاسيما في المرحلة الحديثة من الاقتصاد.

كان الفيلسوف الفرنسي ميشال فوكو المحلل العظيم في العصر الحديث للطرق التي تمكّن فيها المعرفة من قيام أشكال معينة من السلطة. لقد وضع نصب عينيه تطور معرفة كثيفة تتعقد باستمرار قد تخدم الهدف المتمثّل بتحكم كامل في الأفراد والمجموعات؛ مثلاً، كان تطور الطب النفسي من هذا المنظور مرتبطاً في شكل وثيق بانتشار مؤسسات الاعتقال[13]. ولا يرى المخطط الفوكوي المعرفة السطحية كأداة من أدوات السلطة، وهو في هذه الطريقة لا يصف تماماً الطريقة التي يتم السعي فيها إلى القدرة الكامنة في الميرتقراطية الحديثة، لكنه أضاء على واقع هام جداً يتعلق بالميرتقراطية: هي تنزع السلطة من الأغلبية الأكبر التي تقع تحت سلطتها.

حين وضع ميشال يونغ العبارة ميرتقراطية، رغب في إضفاء صفة درامية، في لوحة بدائية، على مجتمع يمكن لعدد

(13) قارن، مثلاً، بـ: Michel Foucault, *Discipline and Punish* (New York: Pantheon, 1992).

صغير من الناس الماهرين فيه أن يتحكموا بالمجتمع كله. كذلك رسم فوكو صورة أكثر تفصيلاً لهذه الهيمنة× فالنخبة تزعج العامة لأنها تجعلهم يشعرون بأنهم لم يفهموا أنفسهم، وأنهم كانوا مترجمين غير أكفاء لتجربتهم الخاصة في الحياة. وتبيّن اختبارات القدرة الكامنة مدى العمق الذي يمكن أن يصل إليه نظام المعرفة. وتتسم التقييمات للقدرة الكامنة بأنها أكثر شخصية بكثير من تقييمات الإنجاز الذي يعقّد الظروف الاجتماعية والاقتصادية، والحظ والفرصة، بالذات، كما تركز القدرة الكامنة على الذات فقط. فالعبارة "أنت تفتقر إلى القدرة الكامنة" مدمرة أكثر من العبارة "لقد أخطأت". فهي تطرح دعوى أكثر أساسية حول هويتك. وهي تنقل انعدام الجدوى في معنى أعمق.

ولمجرد أن العبارة مدمرة، تحدد المؤسسات المشاركة في بحوث مستمرة عن الموهبة الداخلية قولها في شكل مباشر. أما مديرو الموظفين في الأغلب فإنهم يخففون الضربة بالتحدث عن القدرات المختلفة في كل إنسان والتي قد تمر عبر مصفاة الاختبارات، الخ، الخ. وفي بعض المؤسسات المالية في لندن في شكل أدق، تميل التقييمات للقدرة الكامنة إلى أن تكون غير رسمية، فالإدارة العليا تستند إلى الشعور

الغريزي بالقدرات الكامنة للموظفين المؤتمرين بأوامرها بمقدار ما تستند إلى سجلاتهم المهنية الموضوعية، وقد تُمنح علاوات آخر العام بطريقة تشبه الممارسة الرومانية القديمة القائمة على استشراف المستقبل من خلال أمعاء الحيوانات الميتة. ويكون القهر المتولد من الشعور بالإهمال إثر عدم نيل مكافأة أقوى في هذه المؤسسات منه في المصارف الاستثمارية، حيث يُحتسب كل من العلاوة والاحتمالات المستقبلية على أساس السجلات المهنية فقط.

إنَّ غير الموهوبين يصبحون غير مرئيين، فهم ببساطة يختفون عن الأنظار في مؤسسات تقيّم القدرة سراً بدلاً من تقييم الإنجاز. وهنا أيضاً تعكس المؤسسات ما قد يكون الناس خبروه خلال مرحلة سابقة من الحياة وهم في مقاعد المدرسة. ولا يبرز الأطفال المقيّمون بأنهم لا يمتلكون الموهبة كأفراد بارزين، بل يصبحون كتلة جماعية، أو عامة. فالميرتقراطية، كما فهمها يونغ، نظام بمقدار ما هي فكرة، نظام يقوم على انعدام الاكتراث المؤسسي ما أن يُقيَّم المرء[14]. وتتعقد المشكلة أكثر، كما بيّن غاردنر، لمجرد أن

---

(14) Michael Young, *The Rise if the Meritocracy* (New Brunswick: Transaction Publishers, 1993).

البحوث عن الموهبة لا تحاول أن ترمي شبكة واسعة، فتجعل الأنواع المختلفة من القدرات التي قد يتمتع بها أشخاص مختلفون خطوطاً متوازية، فالبحث عن القدرة الكامنة تركيز ضيق.

من جهتها تختلف المدرسة عن العمل بطريقة أساسية واحدة تتعلق بالعملية. إذ يُفترض من حيث المبدأ أن الطالب لا يملك ما يمكّنه من تغيير قدرته الكامنة، لكن على الرغم من ذلك معروف جيداً أن التدريس الكافي يمكن أن يزيد العلامات في شكل كبير عند الخضوع للاختبارات مجدداً. لكن في عالم العمل، قلّما تتوافر فرص ثانية. ففي المؤسسات المرنة، تشكل سجلات الموظف ملكية ثابتة وحيدة للمؤسسة. وحين درست مجموعة من هذه السجلات، فاجأتني قلة المراجعات التي أجراها مدير الموظفين مع مرور الوقت لملفات الحالات الفردية، فالتقييمات الأولى كانت تحدد المعيار، وكانت الإضافات اللاحقة تُطلَب بهدف الاتساق، وكانت ترجمة السجلات إلى شكل رقمي قابل للاستخدام من قبل المديرين الأساسيين لا تجعل من السجلات إلا أصلب لجهة المحتوى.

إنَّ الاعتقاد الذي يحمله عاملون كثر أو يتناسونه في

عملهم بأنهم تعرضوا لتقييم ظالم يبيّن بعداً آخر للسلطة التقييمية، وهو بعد لا يلائم في دوره مخطط فوكو. ويكون من جرى التخلص منهم على صواب في الأغلب في تفسيرهم لتجربتهم، فهم لم يُقيَّموا في شكل عادل على أساس إنجازاتهم. ويصدر الشعور بالتعرض لتقييم غير عادل عن الطرق التي تُدار فيها المؤسسات ذاتها. ولكي نفهم السبب، يمكننا أن نتذكر بعض الخصائص المعطاة صفة مثالية للعامل في مؤسسة حديثة.

وتتطلب مؤسسة تتغير فيها المحتويات باستمرار القدرة المتحركة لحل المشاكل، فالمشاركة العميقة في أي مشكلة منفردة قد تكون عبارة عن اختلال، لأن المشاريع تنتهي فجأة مثلما تبدأ. ويبدو محلل المشاكل الذي يستطيع أن يتقدم، والذي لا ينتج غير الاحتمالات، أكثر اتساقاً مع الاضطرابات التي تحكم السوق العالمية. أما المهارة الاجتماعية المطلوبة من مؤسسة مرنة فإنها تتلخّص في القدرة على العمل جيداً مع آخرين في فرق قصيرة الأعمار، وهم أشخاص آخرون لن تملك الوقت اللازم لكي تتعرف إليهم جيداً. وما أن يُحل الفريق وتدخلَ في مجموعة جديدة، تتمثّل المشكلة التي عليك حلّها في العمل بأسرع ما يمكن مع الزملاء الجدد في

الفريق. تلخص العبارة "أستطيع العمل مع أي شخص" المعادلة الاجتماعية للقدرة الكامنة. ولن يهم من هو الشخص الآخر، ففي مؤسسات متغيرة بسرعة لا يمكن أن يهم. لأنَّ مهارتك تكمن في التعاون بغض النظر عن الظروف.

وتُعتبر هذه الصفات للذات المثالية مصدراً للقلق لأنها نازعة للسلطة من عامة العاملين. وهي، كما رأينا، تنتج في مكان العمل نواقص اجتماعية على صعيد الولاء والثقة غير الرسمية وتقلص قيمة الخبرة المتراكمة. وإلى ذلك يجب أن نضيف الآن إفراغ القدرة من محتواها.

ومن الجوانب الأساسية للحرفية تعلم كيفية القيام بأمر ما جيداً. فالتجربة والخطأ يحسّنان المهام بما فيها تلك التي تبدو روتينية، حيث يحب العامل أن يتمتع بحرية ارتكاب الأخطاء، ليكرر العمل مرة بعد مرة. ويعني هذا أن المهارة، بغض النظر عن القدرات الكامنة للمرء، تتطور في مراحل وفي شكل متقطع، ففي الموسيقى، مثلاً، حتى الطفل المعجزة لا يصبح فناناً ناضجاً إلا عن طريق ارتكاب الأخطاء والتعلم منها. لكن في مؤسسة مسرّعة الخطى يصبح التعلّم في وقت مكثّف صعباً. فالضغوط للتوصل إلى نتائج سريعة أكبر مما ينبغي، وكما هي الحال في الاختبار التربوي، كذلك في

مكان العمل، يجعل القلق من الوقت الناس يختصرون بدلاً عن أن يطيلوا. ويعقّد هذا التفريغ للقدرة من محتواها ميل المؤسسة إلى إهمال الإنجاز السابق خلال التطلع إلى المستقبل.

حين تحدث الناس إليّ عن عدم التمكن من تبيين ما يمكنهم فعله، شعرت بأنهم يشيرون فقط إلى هذا الشعور بأنهم ممنوعون من تطوير مهاراتهم. وحين قابلت عاملين في المكاتب الخلفية في مؤسسة للصيانة الصحية، مثلاً، شكوا من أن ضغوط الوقت جعلت فهمهم للحسابات "متوسطاً"، وكوفئ من عملوا بسرعة بترقيات، لكن الفواتير التي عالجوها اتسمت أحياناً كثيرة بالفوضى عند إعادة النظر فيها. وفي مراكز الاتصال، تغضب الإدارة أيضاً من العاملين الذين يمضون وقتاً أطول مما يجب على الهاتف، فهم يستجيبون أكثر مما ينبغي للزبائن المحتارين الذين لا يستطيعون التعبير عن أنفسهم في وضوح. ويعرف المشكلة كل من أمضى وقتاً على شباك قطع تذاكر الطيران من الفئة الاقتصادية: لقد تمأسس انعدام الصبر.

في المبدأ، قد ترغب أي مؤسسة حسنة الإدارة في أن يتعلم موظفوها من أخطائهم وتسمح بدرجة معينة من التعلم

عن طريق التجربة والخطأ. لكن في الواقع، لا تفعل المؤسسات الكبيرة ذلك. والواقع أن حجم المؤسسة هو ما يحدث الفارق الأكبر في هذا الصدد، ففي المؤسسات الخدمية الصغيرة، التي تشغّل مائة موظف تقريباً، ترتبط العناية بالزبائن في شكل مباشر أكثر ببقاء المؤسسة. لكن في شركة كبيرة للتأمين الطبي أثبتت السطحية أنها عملية، فتمضية وقت أطول مما ينبغي لتصويب الأمور لا تحقق أي مكافآت. والنتيجة، في المؤسسات التي درستها أنا وزملائي، وهي ربما نتيجة تخفى على الزبون المحبط، أن عدداً لا بأس به من الموظفين يشعرون بالإحباط أيضاً.

***

الخلاصة أن الشبح المادي لانعدام الجدوى يرفع الستار عن دراما اجتماعية عاطفية. كيف يصبح المرء قيّماً ومفيداً في أعين الآخرين. تتمثّل الطريقة الكلاسيكية التي يقوم بها الناس بذلك بطريقة الحرفي، أي عن طريق تطوير موهبة خاصة ما ومهارة معينة ما. وتتعرض دعاوى الحرفية للتحدي في الثقافة الحديثة من قبل معادلة بديلة تتعلق بالقيمة.

في بدايتها، سعت الميرتقراطية إلى عرض فرصة على الأفراد من أصحاب القدرة الاستثنائية، وهذا ما أسماه جفرسون "الأرستقراطية الطبيعية". واتخذت قالباً أخلاقياً في الرأي القائل إن هؤلاء الناس كانوا يستحقون فرصة، فالمسألة كانت عبارة عن عدالة أمّنها المجتمع لهم. وبداية، وضع هذا البحث نخبة في مواجهة أخرى، أي الأرستقراطية الطبيعية في مواجهة الامتياز الموروث. ومع مرور الوقت، طور المجتمع تقنية البحث عن الموهبة الاستثنائية. وفي البحث عن النمو الممكن بدلاً من الإنجاز السابق، يلائم البحث عن الموهبة جيداً الظروف الخاصة للمؤسسات المرنة. إنَّ هذه المؤسسات تستخدم الأدوات ذاتها لهدف أكبر، يتمثّل في إلغاء أفراد وترقية آخرين حيث تصبح المقارنات التمييزية بين الناس شخصية في العمق. وفي انتقاء المواهب هذا، فإنَّ من يُقيَّمون بأنهم لا يمتلكون الموارد الداخلية يُتركون معلّقين. كذلك يمكن اعتبار أنهم لم يعودوا نافعين أو ذوي قيمة، على الرغم مما أنجزوه.

الفصل الثالث

السياسة الاستهلاكية

هل يخلق الاقتصاد الجديد سياسة جديدة؟ في الماضي، أمّن انعدام العدالة الطاقة الاقتصادية للسياسة، واليوم يُعاد تشكيل انعدام العدالة وفقاً للثروة الخام والتجربة المهنية.

إن لتوليد الثروة الكبيرة في قمة النظام الاجتماعي سمعة سيئة، ويليه ربما في هذا الصدد إلى حد كبير الفارق الطبقي بين من يكسبون من الاقتصاد الجديد وأولئك الذين في الوسط ولا يكسبون: وفي هذا السياق يتحدث محلل العمل روبرت رايخ، مثلاً، عن مجتمع "ذي مستويين" تنفك فيه "نخبة المهارات" و"سادة المعلومات" و"المحللون الرمزيون" عن طبقة وسطى راكدة[1].

وفي الأسفل، وفقاً لألان تورين، يظهر فارق طبقي بين العاملين - معظمهم من المهاجرين في القطاعات غير الرسمية

(1) Robert Reich, "The Revolt of the Anxious Class," speech given to the Democratic Leadership Council, November 22, 1994, 3.

أو "الرمادية" من الاقتصاد - الذين يجدون فسحة لأنفسهم في اقتصاد سائل أو مشظّى، وبين أفراد الطبقة العاملة التقليدية الذين كانت تحميهم يوماً نقابات هرمية أو أرباب عمل هرميون وباتت فسحة المناورة أمامهم أضيق. وفي الوسط، يخشى الناس الطرد أو التهميش أو كذلك التشغيل الناقص لأنَّ النموذج المستقبلي لديمومة عملهم لا يؤمن لهم قصة حياة في العمل، أو وعداً بأمن كبير في المجال العام؛ وفي المجتمع الشبكي، تتسم شبكاتهم بالرقة.

أما في عصر الرأسمالية الاجتماعية، فقد أنتجت الضغوط على النظام الاقتصادي استياءً. وتسمي الكلمة استياء كتلة من العواطف، ولاسيما الاعتقاد بأن الناس العاديين الذين لعبوا وفقاً للقواعد لم يُعامَلوا بعدالة. إنَّ الاستياء إحساس اجتماعي بكثافة يميل إلى الجنوح بعيداً عن أصوله الاقتصادية، ويثير الغضب من تعالي النخبة، أو الغضب من اليهود أو غيرهم من الأعداء الداخليين الذين يظهر أنهم يسرقون الجوائز الاجتماعية التي لا يحق لهم بها. وفي الماضي، وتحت سطوة الاستياء، أصبح الدين والوطنية أسلحة للانتقام. ولم يختفِ هذا الإحساس. وفي الولايات

المتحدة، قد يفسر الاستياء انتقال الكثير من العاملين من يسار الوسط إلى اليمين، مترجمين القلق المادي إلى شعارات ثقافية.

ومع أنه فعلي، يبدو لي الاستياء طريقة أضيق مما ينبغي لربط الاقتصاد بالسياسة؛ فانعدام الأمن المادي يحفز أكثر من مجرد طرق لإضفاء صفات شريرة على من يبشرون بتغيير مقلق. ويلعب الاقتصاد أيضاً دور الأستاذ، ففي إمكاننا أن نتعمّق في التجربة اليومية للناس بالبحث في الطرق المميَّزة التي يتعلم فيها الناس كيف يستهلكون الجديد - البضائع والخدمات الجديدة - ثم نسأل أنفسنا: هل يتسوق الناس سياسيين بالطريقة ذاتها التي يتسوقون بها ملابس؟ قد نرغب في اعتبار المواطن أكثر من مجرد ناخب غاضب، كمستهلك للسياسة يواجه ضغوطاً للشراء.

تأخذنا مسألة الاستهلاك هذه إلى قلب الاقتصاد الجديد، ولاسيما إلى صالة المبيعات للشركة العملاقة "وال مارت". لقد شغلت الشركة العالمية هذه للبيع بالتجزئة بأسعار مخفضة 1.4 مليون عامل حول العالم في العام 2004، وساوت عائداتها البالغة 258 مليار دولار "اثنين بالمائة من إجمالي الناتج المحلي الأميركي وثمانية أضعاف عائدات

مايكروسوفت"[2]. وابتكرت هذه الشركة الجديدة على صعيد مورّديها، فاستندت إلى الصناعة الصينية المتطورة بسرعة، كما ابتكرت في استخداماتها للتقنية المتقدمة. ويسمي "معهد ماكنزي" "وال مارت" بالقمة الأبرز بين المؤسسات الحديثة، فإنتاجيتها تأتي من "ابتكار إداري مستمر" ركز السلطة في مركز الشركة العملاقة، وسلب النقابات العمالية سلطتها، وتعامل مع الأعداد الغفيرة من العاملين كأنهم عاملون مؤقتون[3].

يجذب هذا العملاق المستهلكين لأن كل ما يريدون شراءه رخيصاً من ملابس، معدات للسيارات، أطعمة، عطور، كمبيوترات، الخ، موجود في مكان واحد. ويبدو تركيز القيادة منعكساً في موقف المستهلك الذي يجول في ممرات أحد فروع "وال مارت" فيرى كل شيء متوافراً فوراً، فالملابس على بعد خطوات من الكمبيوترات. وعلى الرغم

---

(2) Simon Head, "Inside the Leviathan," *New York Review of Books*, December 16, 2004, 80.

(3) قـارن بـ McKinsey Global Institute, "US Productivity Grown, 1995-2000," Section VI, "Retail Trade," online at www.mckinsey.com/knowledg/mgi/productivity.

من أن موظفيها، وفقاً لخبرتي، يرغبون عموماً في المساعدة، يشكّل مندوبو المبيعات فيها طبقة مستثناة من عملية الاستهلاك، فما من وساطة أو إقناع وجهاً لوجه. وفي هذا الأمر تشبه الشركة البيروقراطيات الحديثة التي تخلصت من الطبقات الوسطى التي تتولى التفسير. لهذا فإنّ القرار بشراء أي منتج مخفض السعر يعتمد التصوير والتسويق العالميَّين.

وعلى الرغم من العبثية التي قد يبدو عليها الأمر، يمكننا أن نشذب السؤال حول الاقتصاد والسياسية كالتالي: هل يتسوق الناس سياسيين بالطريقة ذاتها التي يتسوقون بها في "وال مارت"؟ أي هل قويت القبضة المركزية للمؤسسات السياسية على حساب السياسة الحزبية المحلية الوسيطة؟ وهل أصبح الترويج التجاري للقادة السياسيين يشبه بيع الصابون، حيث يختار المستهلك السياسي علامات تجارية تُميَّز فوراً على الرف؟

إن أجبنا بنعم على كل ما ورد أعلاه، يصبح لب السياسة تسويقاً، الأمر الذي يبدو سيئاً للحياة السياسية. فالفكرة ذاتها للديمقراطية تتطلب وساطة ومناقشة وجهاً لوجه؛ إنها تتطلب مداولة لا تعليباً. ونتيجة لتسلسل الأفكار هذا،

نراقب بخيبة أمل أن كل الخدع المغرية للإعلان تُستخدم اليوم لتسويق شخصيات السياسيين وأفكارهم؛ وفي شكل أكثر دقّة، مثلما لا يصعّب الإعلان في الأغلب على المستهلك، كذلك يجعله السياسيون سهل الشراء.

أريد أن أناقش هذه الإجابة الواضحة. هي ليست خاطئة، لكن الاقتصاد الجديد يجعل كلاً من التسويق والسياسة أكثر تعقيداً. لقد قمعت "وال مارت" عامليها بالتأكيد، لكنها تخدم حاجة فعلية لدى زبائنها[4]. والمتكبر فقط يحتقر المنتجات الرخيصة، فهل نحتقر السياسة "الرخيصة"؟ قد تقمع النسخة السياسية من المخزن العملاق الديمقراطية المحلية لكنها، كالإعلان، تفسح المجال أمام الخيال الفردي؛ إنها قد تذيب المحتوى والمادة في السياسة، لكنها تحفز الخيال في شأن التغيير.

لن تعتبر الاستقامة السياسية هذه الفكرة أكثر من مجرد فكرة عابثة. لكن أنبياء الرأسمالية الجديدة يجادلون بقوة بأن البنيات الجديدة تحرك الخيال في شأن التغيير. ويجب علينا

---

(4) قارن بـ Liza Featherstone, *Selling Women Short* (New York: Basic Books, 2004).

هنا على الأقل أن نبقي فكرنا منفتحاً على كيفية تسويق السياسيين اليوم، وعلى المؤسسات التي تسوّقهم، لكنني يجب أن أقر بأن الجهد اللازم لإبقاء الفكر منفتحاً في هذا الصدد أمر صعب، ففقدان السياسة المحلية الوسيطة يبدو لي فعلاً جرحاً قاتلاً. لكن لو استمر الاقتصاد في التوجه إلى النموذج الحديث وبقيت المثل السياسية تبدو متخلفة، لن يصبح المثال أكثر من ندم عقيم.

الشغف المستهلك لذاته

فصل الأثينيون القدماء المكان الذي مارسوا فيه السياسة، أي تل بناكس، عن الفسحة الاقتصادية المركزية لمدينتهم، أي ساحة أغورا. ويمثّل هذا الفصل اقتراحاً كلاسيكياً في الفكر الاجتماعي، يقول إن النشاط الاقتصادي يضعف القدرة السياسية للناس. وثمة منطق بسيط وراء الأمر: بدا لأفلاطون أن الاقتصاد يعمل وفقاً للحاجة والجشع، فيما يجب أن تعمل السياسة وفقاً للعدالة والحق. وفي زمن أقرب إلى الأزمنة الحديثة، اتخذ الفصل بين الاقتصاد والسياسة منعطفاً مختلفاً، وثّقه ألبرت هرشمان في كتابه حالات الشغف والمصالح، فقد بدا الاتجار في القرنين السادس عشر

والسابع عشر نشاطاً أكثر مسالمة واعتدالاً من السياسة، التي مال شغفها الفعلي إلى العنف[5].

وفي هذا السياق عاد الاعتقاد بأن الاقتصاد يمتص الطاقة اللازمة للسياسة إلى البروز في العصر الصناعي، في بعض نسخ الماركسية. وهكذا صار يُقال إن حالات الحرمان الجسدي والصعوبات المدمرة للروح التي واجهها العاملون في المصانع جعلتهم يركزون ببساطة على البقاء، الأمر الذي لم يترك مجالاً فكرياً لتخيل نمط مختلف من الحياة الجماعية. وكان على طليعي ثوري أن يقوم بهذا التفكير نيابة عنهم. ويعني ذلك أن الخيال السياسي يتطلب مقداراً من الحماية من التجربة الاقتصادية. واليوم، اتخذ هذا الاقتراح السلبي الكلاسيكي منعطفاً جديداً، يتعلق أكثر بالحياة اليومية منه بالتنظير، ويعود السبب في ذلك إلى معنى الاستهلاك ذاته.

في الاستخدام الشعري، يمكن للشغف المستهلك لذاته أن يدل على شغف يحرق ذاته بذاته بسبب قوته؛ بكلام

(5) Albert O. Hirschman, *The Passion and the Interests: Political Arguments for Capitalism Before Its Triumph* (Princeton: Princeton University Press, 1977).

أبسط، نحن نستهلك الأشياء حين نستخدمها. فقد تكون رغبتنا في ثوب جديد جامحة، لكن بعد بضعة أيام من شرائنا وارتدائنا إياه، يثيرنا الثوب أقل من ذي قبل. فالخيال هنا أكبر مع التوقع، وهو يضعف مع الاستخدام. ويعزز اقتصاد اليوم هذا النوع من الشغف المستهلك لذاته، في كل من مراكز التسوق والسياسة.

كان أونوريه دو بلزاك فناناً كبيراً من فناني حالات الشغف المستهلك لذاته في القرن التاسع عشر. فلقد كانت شخصياته تشعر برغبة جامحة في الحصول على ما لا تملك لكنها تفقد الرغبة فيه ما أن تحصل عليه. وأنذرت هذه الشخصيات بالقانون الشهواني الشهير لبروست الذي يقول إن الرغبة في شخص تزيد كلما زادت صعوبة الوصول إليه. في رواية الأب غوريو، يتخيل بلزاك هذا الميل النفسي وقد مثّل تحولاً اجتماعياً حيث كان تحول الفلاحين القدماء المتعلقين بكل ما راكموه إلى شخصيات أكثر كوزموبوليتية تعيش في رغبات مادية تموت حين تُحقَّق. وقد يفسر عالم الاجتماع هذا التحول الاجتماعي بأنه تحول في المؤسسات، شمل، مثلاً، تراجع مكانة الأراضي والمنازل الموروثة كأساس للثروة، ونمو الدخل عبر الرواتب بعد حسم الضرائب الذي

يمكن أن يُنفَق بحرية وانتظام أكثر من ذي قبل، ووفرة الأشياء الجديدة المعروضة للشراء التي جعلها الإنتاج الآلي ممكنة.

تترافق التخمة والإهدار مع الشغف المستهلك لذاته. فلو استطعنا اختلاس النظر إلى خزانة الملابس الخاصة بموظف حكومي بسيط يعيش في باريس قبل الثورة، مثلاً، لوجدنا بضعة أثواب نسائية، وربما مجموعتين من الملابس الرجالية، وأحذية موروثة جيلاً بعد آخر، والكل مصنوع يدوياً. وفي المطبخ، سنجد مجموعة واحدة من الأطباق وبعض القدور والملاعق والمغارف، وكلها، أيضاً، مصنوع باليد. وفي عصر بلزاك، قلّص الإنتاج الآلي الكلفة وزاد في الوقت ذاته حجم البضائع العادية كهذه. ولم يكن بالإمكان إلا بحلول منتصف القرن التاسع عشر لعائلة متواضعة الإمكانات أن تفكر في رمي الأحذية المتهرئة بدلاً عن إصلاحها، أو امتلاك مجموعات من الملابس تتلاءم مع الفصول. ويفسر الإنتاج الآلي ملاحظة جورج لوكاك بأن بلزاك كان نبي توسع الرغبة لدى الرأسمالية، لكن التخمة ذاتها لا تفسر التراجع التالي لمتعة الامتلاك.

في القرن العشرين، برز تفسيران للشغف المستهلك

لذاته، لكن أياً منهما ليس مرضياً تماماً. كان أحدهما هو "محرك الموضة"، الذي يعني أن الإعلان والوسائط تعلمت كيف تضع الرغبات في قوالب فشعر الناس بانعدام الرضا على ما لديهم، وكان هذا الرأي الذي نشره في نفوذ كبير فانس باكارد في دراسته المقنِعون الخفيون التي صدرت في منتصف القرن[6]. المتهم هنا هو التسويق. وكان التفسير الآخر هو "التقادم المخطط له"، الذي قال إن الأشياء كانت تُصنع بطريقة لا تسمح لها بالاستمرار طويلاً لكي يشتري الناس أشياء جديدة. وجاءت الوقائع التي استند هذا التفسير إليها من تصنيع السيارات والملابس في الولايات المتحدة، فالسيارات كانت ملحّمة بطريقة سيئة والملابس مخيطة بطريقة سيئة إذ تُرمى بعد سنتين أو ثلاث سنوات[7]. المتهم هنا هو الإنتاج.

على الرغم مما في كل من التفسيرين من صواب، يفترض كل منهما أن المستهلك يلعب دوراً سلبياً، فهو إما

---

(6) Vance Packard, *The Hidden Persuaders*, (New York: D. McKay, 1957).

(7) Vance Packard, *The Waste-Makers*, (New York: D. McKay; 1960).

ألعوبة بيد الإعلان أو أسيراً للبضائع الفاسدة. لكن التغيرات في العمل والبحث عن الموهبة تبيّن كيف يمكن للأفراد أن يشاركوا في شكل أكثر نشاطاً في الشغف المستهلك لذاته.

لقد بيّن التغير في بيروقراطيات العمل، الذي تناوله الفصل الأول، هشاشة قبضة المرء على مكان في مؤسسة حديثة. فالعمل ليس ملكية، ولا يملك محتوى ثابتاً، بل يصبح موقعاً في شبكة متغيرة باستمرار. أما العقدة في أي شبكة - تلك الكلمة الخالية في شكل مثير للاستغراب التي يستخدمها الإداريون في كلامهم - فهي تختلف من المكتب وفقاً لفهم ماكس ويبر. قد يناور الناس للحصول على موقع في الشركة، لكن ليس ليملكوا أي موقع باعتباره غاية في حد ذاتها. وكما حاول الفصل الأول أن يوضح، فإن هذه التجربة أكبر من مجرد أن يكون المرء طموحاً إلى درجة أنه لا يقنع أبداً بما يملكه. فالهويات المهنية تُستهلك وتُستنفد حين يُعاد تجديد المؤسسات ذاتها باستمرار. لهذا يملك كثير من جوانب إعادة تنظيم الشركات أيضاً سمة الشغف المستهلك لذاته في العمل، ولاسيما في السعي إلى "التآزر" الممكن حين تُدمج المؤسسات. فحين يتم الدمج ويُقلَّص الموظفون، يضعف السعي إلى التآزر. وكان هذا ما حصل في اندماج "تايم

وارنر" و"أميركا أونلاين" في ختام التسعينيات، حيث تراجعت الرغبة في اللحظة التي باتت فيها ممكنة.

يعطي الإطار الحديث الموهبة قالباً قريباً من الشغف المستهلك لذاته. وفي الفصل الثاني، رأينا كيف تتعرض المهارات الثابتة للتحدي بسرعة في الأقسام المتقدمة من قطاعات التقنية والطب والخدمات المالية. وتتعرض القيمة المعطاة للحرفية، أي القيام بأمر من أجله ذاته، لتضييق متزايد في المؤسسات التي تسودها العملية والتشبيك. فالمؤسسة المرنة تعطي قيمة استثنائية للمهارات البشرية المحمولة، أي القدرة على العمل على مشاكل كثيرة بشخصيات متغيرة، مع الفصل بين العمل والسياق. لذلك يركز البحث عن الموهبة خصوصاً على الناس الموهوبين على صعيد حل المشاكل بغض النظر عن السياق، وهي موهبة تقترب من أن تتأصل أكثر مما ينبغي. ومن جهتها تؤكد القدرة الكامنة احتمال القيام بأمور لم يقم بها المرء بعد، أما الإنجاز والإتقان فمستهلكان لذاتيهما، إذ تُستهلك سياقات المعرفة ومحتوياتها حين تُستخدم.

ويلعب استهلاك البضائع دوراً أساسياً في إكمال هذه التجارب وتشريعها. فحين يقرر الناس شراء شيء، يبدو

تسويق الشغف المستهلك لذاته مرغوباً. ويحصل ذلك بطريقة من اثنتين، إحداهما مباشرة والثانية ملتبسة، وتتلخص الطريقة المباشرة بالوسم، والطريقة الملتبسة باستثمار الممكن والكامن في الأشياء المعروضة للبيع.

الوسم والإمكانية

في دراسة لرغبة المستهلك، أطّرت شارون زوكين المعضلة العملية للتسوق كالتالي: "يفتقر المستهلك إلى المعرفة الإنتاجية التي أتقنتها أجيال سابقة". وخصوصاً، "بحلول الستينيات، لم يعد الأميركيون يعرفون كيف يحلبون بقرة، أو يصنعون الخبز، أو يصنعون سيارة من صندوق للتوضيب"[8]. وعنى هذا لزوكين أن الشخص الذي يحاول أن يشتري بذكاء يحتاج إلى فهم أمور فيزيائية، "إلى معرفة حرفية... بدلاً عن المعرفة الإنتاجية"، ويعني هذا، وفقاً لزوكين، "تقديراً مدرَكاً بالحواس لخصائص المنتج، وفهماً متواضعاً للتقنيات الإنتاجية المختلفة، وخيالاً لتكوين "القصة

---

(8) Sharon Zukin, *Point of Purchase* (London: Routledge, 2004), 185.

الخلفية" وراء المنتج، أي القصة الاجتماعية للتقليد الاجتماعي الذي يأتي منه المنتج"[9]. بكلام آخر، يحتاج المستهلك الحديث إلى التفكير كحرفي من دون أن يتمكن من أن يقوم بما يقوم به الحرفي.

يجب أن يصح ذلك في الحالة المثالية. وفي الواقع، تكمن إحدى حسنات "وال مارت"، ولاسيما على صعيد منتجاتها هي، في مخازنها النفعية، فهذه الرفوف التي لا تنتهي تغص بأشياء يجب على المستهلك أن يعرف شيئاً عنها لكي يختار. لكن ثمة أساليب تسويقية أخرى تسعى إلى منع المستهلك من التفكير كحرفي حول منفعة المنتج. فالوسم يسعى إلى جعل منتج أساسي يُباع حول العالم يبدو مميزاً، أي إلى طمس التجانس. وتتسم الوسائل المستخدمة في ذلك اليوم بأنها أكثر تعقيداً من مفهوم باكارد لـ"محرك الموضة".

واليوم ينشر التصنيع على نطاق عالمي "البناء المنصتي" للبضائع من السيارات إلى الكمبيوترات إلى الملابس. وتتألف المنصة من شيء أساسي تُضاف إليه تغييرات سطحية طفيفة لتحويل المنتج إلى علامة تجارية معينة. وليست العملية

(9) المرجع السابق.

الإنتاجية هنا ذات العملية الصناعية المعروفة تماماً المتعلقة بالبضائع المنتجة بكثافة. فالتقنية الحديثة يمكن أن تغير بسرعة شكل القناني والعلب وأحجامها، وفي الإمكان أيضاً تغيير شكل المحتويات في الإنتاج الإلكتروني بأسرع مما في خط التجميع التقليدي حيث كانت الأدوات تُصنع لملاءمة غرض واحد فقط.

يسمي المصنّعون هذه التغييرات التي تُبنى على المنصة الحديثة طلاء ذهبياً، والصورة دقيقة. فلكي يبيع البائع شيئاً معيارياً في أساسه، يبرز قيمة الفوارق الثانوية التي تُهندَس أو تُصمّم بسرعة وسهولة، فيصبح السطحي هو الهام. لهذا السبب يجب أن تبدو العلامة التجارية للمستهلك أكثر من الشيء ذاته.

إنَّ تصنيع السيارات يمثّل نموذجاً جيداً. فالشركات العملاقة مثل "فولكسفاغن" و"فورد" تستطيع أن تنتج نسخاً من سيارة عالمية وهي تفعل ذلك، وتكون هذه السيارة منصة بسيطة من إطار ومحرك وأجزاء، ولا تلبث الشركة أن تطلي بالذهب فوارق سطحية. وفي هذا النوع من الإنتاج، يتم العمل التجميعي البسيط في الأغلب في بلدان ذات يد عاملة رخيصة في العالم النامي، أما الطلاء الذهبي فيحصل في

معامل مخصصة للمسات الأخيرة تكون قريبة من الأسواق المحلية. وتُصنع الكمبيوترات بالطريقة ذاتها: تُنتج الرقائق ومنصات الدوائر الكهربائية والأوجه على منصة مشتركة بعيداً عن السوق وتصبح علامة تجارية في أمكنة وأزمنة قريبة من الأسواق.

وتتمثّل المشكلة لمصنّع المنصة في كيفية جعل التمييز مربحاً. فالشمبانزي والإنسان يتشاركان بـ96 بالمائة تقريباً من الحمض النووي الريبي المنقوص الأكسجين (دي إن إيه) الجيني. وعلى شركة "فولكسفاغن" أن تقنع المستهلكين بأن الفوارق بين الـ"سكودا" المتواضعة والـ"أودي" الفاخرة، اللتين تتشاركان 90 بالمائة تقريباً من الـ"دي إن إيه" الصناعي، تبرر بيع النموذج الفاخر بأكثر من ضعفي سعر النموذج العادي. كيف يمكن تضخيم فارق في المحتوى يساوي 10 بالمائة إلى فارق يساوي مائة بالمائة في السعر؟ يمكن تأطير المشكلة أيضاً في مجال الخدمات: قد تُعتبر سرعة الطائرة منصتها الخدمية. لذلك تكلف البطاقة المتوسطة في درجة الأعمال على إحدى الرحلات الجوية العابرة للمحيط الأطلسي أربعة إلى خمسة أضعاف كلفة البطاقة في الدرجة الاقتصادية، لكن رجل الأعمال لا ينال أربعة أو

خمسة أضعاف المساحة أو الخدمة، وتبقى السرعة ذاتها في كل المقصورات. كذلك لا تتهرأ الـ"سكودا" أو الـ"أودي" بسرعة، فمنصتاهما من نوعية ممتازة. ويمثّل هذا الواقع التصنيعي المثير للإعجاب تهديداً اقتصادياً. فلو أكدت الشركة حسنات الاستخدام والامتلاك، ستبيع عدداً أقل من السيارات، وسيميل المشترون - الحرفيون وفقاً لفهم زوكين إلى شراء الـ"سكودا".

وهكذا يصبح الفارق على صعيد التصوير هاماً جداً في تحقيق الأرباح. ولو أمكن تضخيم الفوارق بطريقة ما، سيختبر المشاهد الشغف المستهلك لذاته.

في الإعلان البريطاني، تُقدَّم الـ"سكودا" كشيء في حد ذاته، وتُصوّر السيارة في وضوح من الداخل والخارج، مع كثير من الشرح المطبوع في الأغلب لتلخيص العرض. لكن الإعلانات عن الـ"أودي" الفاخرة تصوّر ما يراه السائق إذا نظر إلى الخارج. ولا تضم الإعلانات سوى قليل من النص، ويتغير المنظر من إعلان إلى آخر، اعتماداً على ما إذا كانت السيارة مفتوحة السقف أو سيارة صالون، علماً أن الاثنتين تُصوَّران في الصحراء الكبرى وفي مركز للتسوق. ويهدف

الفارق الافتراضي إلى تدمير أي رابط في فكر الشاري بين الـ"سكودا" والـ"أودي".

وبتقليل الانتباه إلى طبيعة الشيء، يأمل المصنّع أن يبيع روابط الشيء، فمن خلال تغيير المنظر عبر الشباك باستمرار، يأمل المصنّع في تأكيد "تجربة القيادة"، وهي عملية تتغير باستمرار، يبدو أنها تقدّم في علامات تجارية وطرز مختلفة منظراً مختلفاً من شباك السيارة. ويساوي هذا على الصعيد الوظيفي طبعاً القول إن السفر في درجة الأعمال أسرع عبر المحيط الأطلسي منه في الدرجة الاقتصادية. ويتمثّل تحدي الوسم كلّه في خلق اختلافات في الموضوع الوهمي عن طريق النزع من السياق.

لقد غيّر الطلاء الذهبي شروط التقادم المخطط له كما وُضعت قبل نصف قرن. حين عرض دبليو إدواردز دمينغ أفكاره عن الإدارة القائمة على النوعية الكاملة، واجه واقعاً إنتاجياً كانت تُقبل فيه البضائع المعيبة من قبل المستهلكين على أنها طبيعية، مثلما يقبل المستهلكون اليوم النوعية الرديئة الأساسية للبرمجيات الجديدة على أنها طبيعية. كذلك سعى مصنّعو السيارات والإلكترونيات اليابانيون الذين استجابوا لأفكار دمينغ إلى خلق منتجات لا تتقادم قصداً، وبالتالي

خلق موقع جديد في السوق. من جهتها نجحت شركات مثل "تويوتا" و"سوني" في شكل باهر في ذلك. لقد كانت آلاتهما "تناسب الغرض"، وفقاً لعبارة دمينغ، التي حملت معنيين، فالآلة تقوم بالمطلوب منها وتقوم به ببراعة، مثلما يكون الرياضي لائقاً. وهكذا مكّن الإنتاج المؤتمت والمراقبة الإلكترونية للمنتجات الإدارة القائمة على النوعية الكاملة من أن تصبح أمراً عادياً اليوم.

وتتمثّل المشكلة طبعاً في أن الطلب على المنتج يتراجع ما أن يتحقق هذا المعيار العالي. وليس هذا التحدي في أحد وجوهه جديداً. فحين أعلن هنري فورد في العشرينيات أن في إمكان الزبون أن يحصل على أي سيارة من طراز "موديل تي" تعجبه طالما أن لونها أسود، رد ابنه إدسل فورد بسرعة بأن الألوان تحقق أرباحاً. والجديد اليوم أن الزبون يشارك في عملية تضخيم الفوارق. وهنا ننتقل مما ينويه التسويق إلى السبب الذي يجعل المستهلك يستجيب.

يسعى المستهلك إلى الإثارة الناتجة عن الفوارق بين البضائع المتجانسة في شكل متزايد. وهو يمثّل سائحاً يسافر من مدينة مستنسخة إلى أخرى، زائراً المخازن ذاتها وشارياً المنتجات ذاتها في كل مخزن. لكنه سافر، وبالنسبة إلى

المستهلك، يكمن الحافز في العملية ذاتها للانتقال. لقد رأى عالم الاجتماع غي ديبور أن هذا هو تأثير المستهلك في الأشياء، لأنَّ تغيير رغبة المرء يصبح، على غرار السفر، نوعاً من المشهد، فلا يهم إن بقيت الأشياء التي يشتريها المرء هي ذاتها طالما شعر المرء أنه يتحول[10]. أما عالم الاجتماع إرفينغ غوفمان فقد كانت له في دراساته الأخيرة عن الإعلان، رؤية مكملة لمشاركة المستهلك. وأكد أن الأنماط الأكثر تعقيداً من الدعاية هي "أطر نصف مكتملة" تدعو المستهلك إلى المشاركة عن طريق ملء الصورة[11]. وهذا ما تفعله الإعلانات الساخرة، وكذلك الأمر بالنسبة إلى بيع السيارة عن طريق عرض الصحراء الكبرى لا السيارة. لذلك ينشغل المستهلك بحركيته وخياله: تشحن الحركة وانعدام الاكتمال الخيال على حد سواء، ويقتله الثبات والصلابة على حد سواء أيضاً، ويشارك المستهلك في عملية الوسم، وفي هذا الفعل، يكون الهام هو الطلاء الذهبي وليس المنصة.

---

(10) Guy Debord, *Society of the Spectacle* (Detroit: Black and Red,1977).

(11) Erving Goffman, *Gender Advertisement* (New York: Harper and Row, 1976).

وفي وصفي لشخص يفكر في أسلوب الـ"سكودا"، وجدت صعوبة في أخذ آراء كهذه على محمل الجد، حتى حضرت مجموعة من المؤتمرات المخصصة للمنتجات، تناولت مشروب الفودكا، في وكالة إعلانية في نيويورك. تتمثّل الحقيقة الأساسية للفودكا في أنها تخلو من الطعم وتكاد تخلو من الرائحة. وشهدت لأسابيع كثيرة "الفريق الخلاق" في الوكالة يجهد حول كيفية بيع علامة تجارية جديدة من هذا المشروب الكحولي المجهول الاسم، وكان الحل الذي أتوا به يتمثّل في صور لبطون رجالية ونسائية مثيرة يجمعها اسم المنتج من دون أي إشارة إلى نوع المنتج. كان على المستهلك أن يربط كل الأمور ببعضها بعضاً. وتمثّلت العبقرية وراء الحملة، على ما يبدو، في أن صور البطون العارية ستتغير من شهر إلى آخر، فينتج عنها، كما شرح لي أحدهم، "تأثيرات رابطية معقدة". (لاحظت أن قلة من أعضاء الفريق الخلاق كانوا يشربون فعلاً مشروبات كحولية قوية).

على الرغم من أن الإعلان الذي يجذب مشاركة تخيلية لا يقتصر تماماً على العصور الحديثة، فإن له وزناً محدداً اليوم. مثلاً، كانت حكمة ماركس "كل ما هو صلب يتبخر" متوازنة في الصفحات الافتتاحية لرأس المال، وفقاً لتحليل

مختلف تماماً للصنمية السلعية. وبالنسبة إلى ماركس، كانت الأمور العادية المليئة في شكل سحري بالمعاني الإنسانية تقبع في نوع من المتحف الشخصي، متحف كان المستهلك يضيف فيه باستمرار إلى مجموعته، فالمستهلك كان يكنز كنوزه، وكان هدفه المراكمة. وكان آخر ما يرغب فيه المستهلك أن يتخلى عن هذه الأصنام التي استثمر فيها كثيراً من نفسه. والآن، وفقاً لذلك النوع من الاستهلاك الذي وصفه ديبور وغوفمان، لا يُعتبر التخلي عن شيء خسارة. بل إن التخلي يلائم عملية العثور على حوافز جديدة، إذ يسهل خصوصاً التخلي عن الأشياء فهي في أساسها بضائع معيارية.

وهكذا يظهر الشغف المستهلك لذاته. هل علينا أن نسخر من هذه الدعوة إلى التخيل؟ هذا ما سيفعله النفعي المتشدد، مفضلاً العيش في عالم يعمل مثل الـ"سكودا". وقد لا يهتم الحرفي الفعلي، طالما البضائع جيدة. لكن الحرية من حب الامتلاك هي أيضاً نوع من الحرية. وفي التفكير في المستقبل، أليس من الأفضل للمواطنين أن يصوتوا لما يمكن أن يكون، لخيال مشترك، بدلاً عن التصويت للدفاع عن مصالحهم المحددة، لحماية ما يملكون؟

***

هناك إشارة ثانية على الشغف المستهلك لذاته تكمن في الإمكانية. الإمكانية التي هي شيء نستطيع أن نشتريه - وهنا أفكر في الآلات لا المقويات الجنسية. فمن الأمور المألوفة في قطاع الإلكترونيات أن المستهلكين العاديين يشترون معدات لن يستخدموا قدراتها أبداً: المسوقات الصلبة للصلبة التي تستطيع أن تخزن 400 كتاب، على الرغم من أنَّ معظم الناس سيخزنون في أفضل الأحوال بضع مئات من صفحات الرسائل أو البرامج التي تقبع مغلقة في الكمبيوتر. ويوازي سلوك هؤلاء المستهلكين سلوك مشتري السيارات الرياضية الفائقة السرعة الذين يقودون في الزحام الشديد، أو مالكي السيارات ذات الدفع الرباعي السيئة السمعة المخصصة للسفر الصحراوي والمستخدمة لنقل الأولاد من المدرسة وإليها. جميع هؤلاء مستهلكون للإمكانية.

ومنذ بدايات الأسواق الرأسمالية، يقود المستثمرين اعتقاد غير منطقي في قوة الأشياء، كما في "هوس الخزامى" الذي انتاب المستثمرين الإنكليز في القرن السابع عشر، حين حمل الاتجار في هذه الأزهار البسيطة العديمة الجدوى بطريقة ما وعداً بجعل المصرفيين الإنكليز أغنياء، في سابقة

لجنون الاستثمار في التجارة عبر الإنترنت في التسعينيات. وتتلخص جاذبية هذا النوع من الاستهلاك في أن رأس المال سيزيد عبر استغلال المستثمر لإمكانيات لا يتوقعها آخرون، أو عبر السحر الخالص. ولشراء آلة ذات إمكانيات نوع آخر من الجاذبية، يجسده شيء واحد جميل وصغير هو حالياً في الأسواق.

هذا هو جهاز الـ"أي بود" القادر على تخزين 10 آلاف أغنية بطول ثلاث دقائق لكل منها وتشغيلها. لكن كيف لك أن تختار 10 آلاف أغنية أو تجد الوقت لتحميلها؟ وما هي الأسس التي ستنظم وفقاً لها 500 ساعة من الموسيقى المحمولة في العلبة البيضاء الصغيرة؟ هل يمكنك أن تتذكر الأغنيات الـ10 آلاف لكي تختار الأغنية التي تريد سماعها في أي لحظة من اللحظات؟ وتستتبع هذه الذاكرة البشرية الفذة، في الموسيقى الكلاسيكية، قدرة على حفظ كل مؤلفات يوهان سباستيان باخ.

تعلم العلماء في عصر النهضة أن يحفظوا كمية ضخمة من المادة الواقعية بتخيل أنفسهم في مسرح: يرتبون الوقائع في فئات تمثّلها شخصية على المسرح مثل أبولو للفلك

ونبتون للإبحار، ثم يبتكر المشاهد الذهني قصة حول أبولو ونبتون لربط الوقائع المختلفة في المجالين[12].

إنَّ مسرح الذاكرة هذا ليس مبنياً في عمليات الوصول العشوائي في الـ"أي بود". وتقر التعليمات المكتوبة المرافقة للجهاز بذلك. فالآلة "محايدة على صعيد المحتوى"؛ هي تقترح زيارة مواقع مختلفة على الإنترنت ببروتوكولات تسمح بتحميل المواد، لكن الزيارات تكشف مزيداً من الحياد. يعرض أحد المواقع، مثلاً، ثلاثة آلاف أغنية كلاسيكية ذهبية، يليها ترقيم لكل من الأغنيات الثلاثة آلاف. لكن مجدداً، ثمة صعوبة في سماع تسعة آلاف أغنية في الذهن. وفي تطور غير مفاجئ، وجد مايكل بول، الذي كتب دراسة عن كيفية استخدام الناس للـ"ووكمان"، الوالد البدائي للـ"أي بود"، أن الناس يستمعون إلى 20 أو 30 أغنية ذاتها مراراً وتكراراً، وهو حجم الذاكرة الموسيقية الفاعلة التي يملكها معظم الناس[13].

---

(12) Frances Yates, Theater of the World (Chicago: Chicago University Press, 1969).

(13) Michael Bull, *Sounding Out the City: Personal Stereos and the Management of Everyday Life* (Oxford: Berg, 2000).

لكن الجاذبية التجارية الهائلة للـ"أي بود" تعود بالضبط إلى احتوائه أكثر مما يمكن للمرء أن يستخدمه. ويكمن جزء من الجاذبية في رابط بين الإمكانية المادية والقدرة الكامنة للمرء. لقد رأينا أن الباحث عن الموهبة يهتم بما تعرفه أقل مما يهتم بحجم ما يمكنك تعلمه، وأن مدير الموظفين يهتم بما تقوم به أقل مما يهتم بما يمكنك أن تكونه. كذلك يعد شراء الـ"أي بود" الصغير بتوسيع قدرات المرء، فكل الآلات من هذا النوع تبيع وفقاً لتعريف الشاري لنفسه مع القدرة المثقلة المبنية في الآلات. وتصبح الآلة كعملية طبية ترقيعية عملاقة. يمكن الـ"أي بود" أن يكون ذا إمكانية، لكن المستخدم لا يستطيع إتقان هذه الإمكانية، فللآلة جاذبية كبيرة، إذاً، لهذا السبب فقط، تماماً كما قال لي البائع الذي كان يسوّق الـ"أي بود" بعدوانية، من دون أي حرج: "السماء هي الحدود". واشتريت الجهاز.

وبكلام مجرد، تُعبّأ الرغبة حين تصبح الإمكانية منفصلة عن الممارسة، وبكلام بسيط، أنت لا تقصر ما تريده على ما يمكنك فعله. وبطريقة ما، تلخص "وال مارت" هذا الفصل، فهي تعرض تحت سقف واحد أنواعاً كثيرة جداً من البضائع تفوق قدرة شخص واحد على الشراء، وهكذا يثير الحجم

الهائل للأشياء الرغبة. هناك ثمة تناقض بين "وال مارت" والمخازن الأولى التي ظهرت في باريس في ختام القرن التاسع عشر. ففي هذه المجمعات التجارية تضمّن التسويق عرضاً لأشياء غير متشابهة، لواحد أو اثنين من كل منها، في موقع واحد؛ مثلاً، قد يُوضع قدر صغير على سجادة عجمية قرب قارورة لعطر غالي الثمن. وكان البائع يهدف إلى حفز الشاري عن طريق جعل العادي غريباً، أما في "وال مارت"، فالعدد الضخم والفائض في الأشياء هو ما يحفز.

***

في المحصلة الأخيرة، يتخذ الشغف المستهلك لذاته شكلين: المشاركة الفاعلة في التصوير والإثارة بالإمكانية. ويمكن للمستهلك الذي يدخل لعبة التسويق الخاصة بالتصوير أن يفقد الإحساس بالتناسب، فيرى القيمة الفعلية للشيء في طلائه الذهبي لا في منصّته، كذلك يثير الاحتفال بالإمكانية أيضاً أخطاراً، للشركات وكذلك للأفراد. وفي مجال اتحادات الشركات والاحتكارات في الولايات المتحدة، سعى أقطاب مثل كارنغي وروكفلر إلى كبح الديناميكية الجامحة للأسواق لأنهم رغبوا في خضوع المورّدين والموزعين الأصغر وليس

المنافسين الحالمين بأن يصبحوا أقطاباً. وكان بسمارك في تصميمه على خلق بيروقراطيات صلبة يحمل نية مماثلة: لو شعر العاملون والجنود أنهم ممتلئون بكل أنواع الاحتمالات غير المحددة وغير المستغَلّة، قد يتوقفون عن الطاعة. وفي المؤسسات الحديثة اليوم، يمكن لعقيدة الإمكانية أن تقترح للإدارة احتمالات مستقبلية أكبر من التوقعات الحالية للمؤسسة، وفي سعيها إلى تحقيق هذا الهدف، يمكن للإدارة أن تتجه أكثر إلى المركزية والقيادة، فيفقد الموظفون في دورهم الهدف، أو لا يعودون متأكدين من كيفية الاستمرار، مثلما حصل في "بي بي سي".

ويمكن لأخلاقيات الإمكانية أن تجعل الشركات ذاتها هشة، بحيث يرى فيها المستثمرون بعض الإمكانية غير القابلة للتحديد على صعيد النمو. وهكذا يزخر تاريخ الاندماجات والاستحواذات بشركات مثل "سنبيم كوربوريشن"، التي أجادت في إنتاج معدات منزلية بسيطة حتى قررت مجموعة صغيرة من المستثمرين الأغنياء أنها تصلح لإعادة التشكيل لتصبح مؤسسة أهم بكثير مما هي عليه، وكاد هذا التوجه أن يغرق الشركة. ويمكن لأي شركة إذاً أن تتصرف كمستهلك يخضع للشغف المستهلك لذاته، فتتخلى عن أمور ناجحة.

لكن الآلات التي وصفتها - الـ"أي بود" والسيارات ذات الدفع الرباعي والكمبيوترات المليئة بوفرة من البرامج - أن تحمل جاذبية إيجابية للخيال. وكذلك الأمر بالنسبة إلى مخزن عملاق مثل "وال مارت". يعيش البيوريتاني في الشبهة، لكننا نريد المتعة. إنَّ وصفته عبارة عن متع يخلقها المستثمرون في الأشياء، وهي متع مفروضة سيشتبه فيها النفعي الواعي وهذا واجبه من دون شك. وكذلك يمكن للمقولة "السماء هي الحدود" أن تحظى بدفاع على أسس سياسية: قد يتحرر الناس إن حلموا بأمر يتخطى روتين الحياة اليومية وحدودها. وبالطريقة ذاتها، يمكنهم أن يتحرروا إن شعروا أنهم استنفدوا الأساليب الناجحة تماماً للاستمرار. ألا يتحرر الناس إن تجاوزوا في الروح ما يعرفونه أو يستخدمونه أو يحتاجونه مباشرة؟ قد يكون الشغف المستهلك لذاته اسماً آخر للحرية.

هذا على الأقل هو الاقتراح الذي أود أن أتفحصه الآن.

المواطن كمستهلك

بدأت أفكر في هذا الرابط في شكل دائري حين زرت مختبرين حديثين للبحوث، هما "زيروكس بارك" في سليكون

فالي و"ميديا لاب" في "معهد ماساتشوستس للتقنية". إنهما يقومان معاً على فكرة أن النفعية البيوريتانية تكبّل روح الابتكار، ولقد لعبا معاً مع الاحتمالات العلمية الغامضة بدلاً عن التمسك بالنماذج الميكانيكية للبحث، وأعطيا معاً نتائج عملية ضخمة جداً عن غير قصد. لقد تعثّر "زيروكس بارك" بأيقونة شاشة الكمبيوتر، و"ميديا لاب" بمجموعة من البرامج. لكن على الرغم من أنني لا أفهم كثيراً أعمالهما العلمية، لفتني المكانان معاً لأنهما ديمقراطيَّين نوعاً ما.

وتعزز هذا الانطباع بالرأي الذي تقدمت به حنة أرندت في كتاباتها عن العملية الديمقراطية[14]. فبالنسبة إليها، يكون "خبير السياسات"، أي تقني السلطة، عدواً للمواطن. وفي منتدى ديمقراطي فعلاً، يجب أن يكون لكل مواطن الحق في التفكير في صوت مرتفع ومناقشة الآخرين، بغض النظر عن كونه خبيراً أم لا. ويجب كذلك ألا يسود اختبار النفعية والعملية، فهذا الاختبار يؤكد الموجود بدلاً عن الممكن.

---

(14) قارن بالمقاطع حول ساحة أغورا كديمقراطية حديثة في Hannah Arendt, *The Human Condition* (Chicago: University of Chicago Press, 1998).

تريد أرندت أن تعطي الخيال السياسي حرية اللعب، في شيء يشبه الروح التجريبية في "ميديا لاب".

كذلك تعتمد أرندت نسختها من الشغف المستهلك لذاته، فالمواطنون يضعون القوانين ويعيشون وفقها ويستنفدونها ثم يخلقون شيئاً جديداً، على الرغم من أن القانون القديم لا يزال ربما قابلاً للحياة على الصعيد الميكانيكي. إنَّ تفكيرها هنا يُعدّ دقيقاً تماماً، فهي تستهدف إصرار الخبير القانوني على وجود سابقة، وتتحدى الثقل المميت لقانون الحالة، وتعتمد رؤية خاصة للقانون العادي الذي يعطي مجالاً أكبر للابتكار. ويظهر إضفاء صفة دراماتيكية على الكامن في الكتابات المتأخرة لأرندت عن الإرادة الجماعية، فعلى غرار آرثر شوبنهاور، أصبحت تؤمن بأن قوة الإرادة ستستند إلى مصادر تقع وراء تمثيلات الأشياء في الحياة اليومية والتعبيرات عنها[15].

تنظر هذه الآراء إلى الوراء باتجاه المثال الديمقراطي لجفرسون الذي يثور في المواطنين كل جيلين ضد الوزن

---

(15) Hannah Arendt, *Willing* (New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1978).

المميت للماضي، وإلى الأمام إلى آراء كتلك التي تقدم بها الفيلسوف الاجتماعي أولريك بيك، الذي يبدي الناس في "مجتمع الخطر" الخاص به استعداداً للمغامرة من دون أن يعرفوا ماذا ستكون عليه النتيجة(16).

على الصعيد العملي، طبعاً، يمكن للشخصية السياسية التي تنفصل عن الوقائع أن تصبح مجرد شخصية انتهازية، لكن الساخر يُهمَل في الأغلب في الواقع السياسي. كان هذا حال حركة الحقوق المدنية للسود في أميركا، التي تعززت في لحظة مفصلية بخطاب مارتن لوثر كينغ "لدي حلم"، الذي أُلقي في ذروة البحث عن العدالة. وفيما كان الواقعيون في الصحافة والحكومة يحتقرونه، دفع عامة من المستمعين إلى العمل. وكذلك نشرت اللغة التي استخدمها خطابية الممكن الشخصي والتخلي عن الماضي، وعادات الفصل العنصري التي أُضفيت عليها صفة روتينية. لقد كان كينغ أرندتياً بامتياز، وكان السعي إلى العدالة بالنسبة إليه أكثر من مجموعة من الثوابت على صعيد السياسات، لأنه تطلب صفحة جديدة.

قد نتوقع من ثقافة كثقافتنا، تحمل القليل من الندم على

---

(16) Ulrich Beck, *Risk Society* (London: Sage Publications, 1992).

صعيد حب التملك، وشديدة التكيف مع التغيير، أن تعزز الإمكانية التقدمية. وفي هذا السيناريو المتفائل، يقصر وقت التملك، كما في عملية العمل. ويتوسع الرأي العام السياسي إلى أبعاد عالمية، كما في العملية الاستثمارية. ومرت فعلاً في القرن الماضي لحظات شعرت فيها، خلال مقابلتي لبعض مديري الأعمال الحديثة، أنني شبه مقتنع بأن الظروف الاقتصادية الجديدة قد تنتج سياسات تقدمية. وهؤلاء قياديون أصغر سناً في قطاع الأعمال جمعوا ثروات في التقنية ويرشّون المال الآن في المجتمع المدني، ولاسيما في القضايا البيئية وبرامج إعادة التدريب، ويعتقدون أن المثال الجديد للذاتية في العمل نموذج للمواطن الممكّن، فالمواطن المتخيل في الرأسمالية الاجتماعية لم يكن كذلك، ليصبح مبادراً لا خاضعاً.

لكن حلمهم، كما صرت أفكر لاحقاً، يستند إلى أرضية رخوة. ولكي أشرح لماذا لن تنتج المؤسسات الجديدة سياسة تقدمية، أود أن أركز على أمر يتشاركه الاستهلاك والسياسة، هو المسرح.

إن مجال الاستهلاك مسرحي لأن البائع، كالكاتب المسرحي، عليه أن يتقن التعليق الإرادي لانعدام الإيمان لكي

يعمد المستهلك إلى الشراء. وحتى "وال مارت" البسيطة هي مسرح من هذا النوع، يغير فيه الحجم والكمية الضخمة للبضائع المعروضة فهم المشاهد - المستهلك للأشياء في حد ذاتها. واليوم، للشغف المستهلك لذاته قوة دراماتيكية، فالاستخدام لحب التملك يثير المشاهد - المستهلك أقل من الرغبة في الأشياء التي لا يملكها بعد، ويدفع إضفاء صفة دراماتيكية على الممكن المشاهد - المستهلك إلى الرغبة في أشياء لا يستطيع استخدامها في شكل كامل.

والسياسة مسرحية في شكل مساو، وتتطلب السياسة التقدمية خصوصاً نوعاً معيناً من الخطابية. إنها تتطلب تعليقاً إرادياً لانعدام إيمان المواطنين في تجربتهم المتراكمة الخاصة. لقد حاولت تعزيز الجانب الإيجابي لهذا، لكن، وعلى غرار تسويق البضائع الاستهلاكية، يمكن لتسويق السياسة أن يتخذ منحى سلبياً. فالغائب في الأمل بالتغيير التقدمي هو فهم الدور الموهن في عمق الذي يلعبه الوهم في المجتمع الحديث. ولكن أريد هنا أن أقترح تناقضاً يمكن للناس أن يدخلوه في سلبيتهم الخاصة بهم.

سوف أعالج خمس طرق يبتعد فيها المستهلك - المشاهد - المواطن من السياسة التقدمية إلى هذه الحالة

الأكثر سلبية. إنّ لائحتي ليست كاملة، لكن كل عنصر فيها يبرز من ثقافة الرأسمالية الجديدة المصورة في هذه الصفحات. وتوضيحاً للقارئ، ها هي اللائحة الخماسية: تُعرض على المستهلك - المشاهد - المواطن (1) منصات سياسية تشبه منصات المنتجات (2) وفوارق من الطلاء الذهبي، ويُطلب منه (3) أن يتخلص من "الأغصان الملتوية للبشرية"، كما أسمانا عمانوئيل كانط، (4) وأن يثق في سياسة صديقة أكثر للمستخدم، (5) ويقبل باستمرار منتجات سياسية جديدة معروضة.

المنصة السياسية: إن منصة "فولكسفاغن" هيكل مشترك تُضخّم قيمة فوارقه المادية الصغيرة لتصبح علامات تجارية. وللسياسة الحديثة شكل مماثل، اسمها الشائع السياسة التوافقية. ففي بريطانيا الحديثة، مثلاً، يتشارك "حزب العمال الجديد" و"حزب المحافظين" الحديث منصة معيارية إلى حد كبير: صديقة للأعمال، تؤمن بالتضمين الاجتماعي، ومعادية للمهاجرين. لقد عملت سياسة المنصة بهذه الطريقة في معظم النصف الثاني من القرن العشرين في الولايات المتحدة، حتى مرحلة الرئيس جورج بوش الابن. لقد كان "الحزب الجمهوري و"الحزب الديمقراطي يبدوان مختلفين جداً لكنهما

كان يتصرفان في الحكم بالطريقة ذاتها إلى حد كبير. فالرئيس رونالد ريغان، المفترض أنه يميني متشدد، وسع بيروقراطية الحكومة المركزية، وأدار عجزاً كبيراً على الطريقة الكينزية، ونجح في تحقيق تقارب مع الإمبراطورية السوفياتية، فيما دعم الرئيس بيل كلينتون الأعمال، وقاوم رفع الحد الأدنى للأجور، وشن باندفاع حرباً صغيرة النطاق. واقتصر الأرندتيون المؤمنون لعقود كثيرة على المحاكم في أحكامها في الفصل العنصري، والإجهاض، والجريمة، والإسكان، ومحاسبة الشركات، واليوم يبقى عملهم المتحول هدف النظام الثاني لآل بوش[17].

وما لا تفسره الصفة البسيطة المعروفة باسم السياسة التوافقية هو القوى التي تدفع السياسة إلى أرض مشتركة. واليوم صنّف علماء السياسة الأوروبيون الولايات المتحدة والمملكة المتحدة نظامين ليبراليين جديدين للتدليل على أن منصة سياسية وسط مكنت في كل من البلدين حصول تطور اقتصادي صديق للعولمة والمرونة والميرتقراطية. لكن هذه القوى ليست فريدة تماماً في العالم الأنغلوسكسوني. فهي

---

(17) Sennett, *The Guardian*, March 20, 2001.

تمثّل تقدماً منطقياً في مجتمعات أخرى تنتقل وراء حدود الرأسمالية الاجتماعية.

يُعد دور الدولة العنصر المشترك الأهم في هذه المنصة. فالدولة التي لا تزال أبعد من أن تضعف تبقى موجَّهة بقوة. لأنَّ المركز يتحكم بنشر الموارد في مؤسسات مترهلة ويراقب الأداء. فهو لا يقود وفقاً لفهم ويبر، فالسلطة والمسؤولية يفترقان. فكما في الأعمال، كذلك في السياسة تركز البيروقراطيات في شكل متزايد السلطة فيما ترفض تحمل مسؤولية مواطنيها. وليس هذا الفصل بين السلطة والمسؤولية، كما حللناه في الفصل الأول كظاهرة من ظواهر الأعمال، من سمات التقدمية السياسية.

بالتقدمية هنا أعني أن نظاماً سياسياً جيداً هو نظام يؤمن فيه جميع المواطنين أن مشروعاً مشتركاً يجمعهم حيث أن الرأسمالية الاجتماعية خلقت ذلك المشروع المشترك عبر مؤسسات مدنية تقوم على نموذج عسكري، وتمثّلت رذيلة الرأسمالية الاجتماعية في القفص الحديد للتضامن. هكذا يتجنب النظام المؤسسي الجديد المسؤولية، واصفاً انعدام اكتراثه بالحرية للأفراد والمجموعات الطرفية، وتتمثّل رذيلة السياسة المستمدة من الرأسمالية الجديدة في انعدام الاكتراث.

الطلاء الذهبي: فيما تتخذ الدولة هذه المنصة، فإنَّ على خطابية الأحزاب السياسية المتنافسة بالضرورة أن تؤكد الفوارق. ومن خلال التركيز على المنصة وحدها كواقع، قد نخطئ بالتأكيد التجربة المعاشة للحياة السياسية، التي تقول إن الفوارق هي التي تثير فعلاً الناخبين والوسائط حيث يشرح الطلاء الذهبي كيف تحصل هذه الإثارة. ويتمثّل الشكل الأبسط من الطلاء الذهبي السياسي في تضخيم الرمز. ففي بريطانيا، افترق الحزبان بحماسة حول السماح لصيد الذئاب بالكلاب أو عدمه، وخُصصت أخيراً 700 ساعة تقريباً من وقت البرلمان لهذا الموضوع، فيما نوقش إنشاء محكمة عليا للمملكة المتحدة لـ18 ساعة. لا شيء جديداً في التضخيم الرمزي للتوافه - الجديد هو الانسجام بين الإعلان عن المنتجات والسلوك السياسي. وهكذا نرى أنّ تسويق الشخصيات السياسية في شكل متزايد يشبه تسويق الصابون إذ أن الطلاء الذهبي للفوارق الصغيرة هو ما يأمل المعلنون أنه سيجذب انتباه الرأي العام.

اعتدنا هذا العبور من السلوك الاستهلاكي إلى السلوك السياسي ففقدنا القدرة على رؤية النتائج لأنّ الهوس الذي لا ينتهي للصحافة والرأي العام في سمات الشخصية الفردية

للسياسيين يخفي واقع المنصة التوافقية. وفي الأداء السياسي الحديث، يتجنب تسويق الشخصية في شكل متزايد وفي الأغلب قصة تاريخ السياسي وسجله في المناصب، فهي مملة أكثر مما ينبغي. هو يمثّل نوايا ورغبات وقيماً ومعتقدات وأذواقاً، وهو تركيز يؤدي مجدداً إلى فصل السلطة عن المسؤولية.

يتمثّل أخطر نوع من الطلاء الذهبي في السياسة الحديثة ربما في وضع الواقع في سياق آخر. وكما لاحظنا سابقاً في هذا الفصل، في إعلانات "فولكسفاغن"، مثلاً، تصنع الإعلانات للسيارات الفاخرة علامة تجارية من منتج ذي منصة. وفي السياسة، يمكن وضع وقائع الهجرة في سياق آخر وتسويقها بالطريقة ذاتها تماماً. وفي ألمانيا كما في بريطانيا، معظم المهاجرين هم من العاملين الدافعين للضرائب، الذين يعملون في تنظيف المستشفيات وكنس الطرق، وهي أعمال يتجنبها البريطانيون والألمان الأصليون؛ ولخلق رأس مال سياسي من وجود هؤلاء الغرباء الضروريين، يُعاد تعليبهم ليناسبوا الصندوق ذاته الذي يُوضع فيه طالبو اللجوء غير المنتجين. وفي الولايات المتحدة، يمكن تحقيق وسم المهاجرين بطريقة أخرى. فالعاملون المهاجرون، ولاسيما من

المكسيك، يُقبَلون ضمنياً لأنهم، مجدداً، ضروريون لجزء كبير من الاقتصاد الزراعي والخدمي الأميركي، ويصبحون علامات تجارية سياسية حين يُعاد تعليبهم ثقافياً، كما يفعل الكاتب السياسي النافذ صموئيل هنتنغتون في كتابه الحديث الواسع التأثير من نحن؟[18] يلوح المكسيكيون كأناس موزعي الولاء بين الوطن والخارج، يقاومون الثقافة المدنية البروتستانتية الأميركية كمستعمرين غادرين من الأسفل. وعلى غرار الذئاب البريطانية، يُعطى المكسيكيون أهمية تفوق بكثير مما يستدعيه سلوكهم في قطف العنب وكنس الطرق.

لقد سمت أوروبا وأميركا الشمالية لقرون عدة الأجنبي بأنه ذو حضور ضخم ومخيف، واليوم، كما في الماضي، أصبح الأجنبي موقعاً رمزياً يسلط عليه الناس كل أوجه القلق بحيث أنّ الفارق بين الماضي والحاضر يكمن في طبيعة أوجه القلق. واليوم، إلى جانب التحيز الصرف القديم، وتسجيل النقاط السياسية، تشكل تجربة البيروقراطية غير المستقرة القريبة الأجل وسم المهاجرين. وفي مجال العمل، يركز

---

(18) Samuel Huntington, *Who Are we? The Challenges to America 's National Identity* (New York: Free Press, 2004).

الأجنبي أوجه القلق على فقدان الوظائف أو انعدام الجدوى. ولأوجه القلق هذه معنى، كما رأينا، حين يكون الأجنبي في الخارج، في مركز للاتصال أو مؤسسة للبرمجيات في الهند، وليس لها معنى حين تُسلَّط على المهاجر الذي يعمل في كنس الشارع. أو قد يكون لها معنى متخيل: أصبح للخوف من فقدان السيطرة الآن هدف في متناول اليد. وفي هذا العمل الضار للخيال، لا يتبيّن أن اضطهاد المرء لهؤلاء الغرباء الضعفاء القريبين لا ينفع كثيراً في جعل وظيفته آمنة.

تجتمع المنصة والوسم في السياسة لإنتاج أمر غير الرغبة التقدمية في التغيير، هو عبارة عن مناخ سياسي قريب لما أسماه فرويد أولاً "نرجسية الفوارق الصغيرة". وكما هي الحال في الإعلان، كذلك في السياسة يمكن للوسم أن يفضي فقدان التقييم الواقعي المستند إلى تفكير في أسلوب الـ"سكودا" ويفتح باباً حديثاً خصوصاً أمام التحيز.

ويكمن السبب الثالث لكون النظام الجديد غير تقدمي سياسياً في قناعة المستهلك بأن المتوافر لا يكفي مهما كان. ويعمل اعتقاد كهذا في المجال الاقتصادي، كما رأينا، حين يُعاد تنظيم شركة رابحة لجعلها تنمو، لأنّ مجرد أنها مربحة

لا يكفي. وثمة طريقة مشابهة، تعلّق الواقع الحالي، تحدث في البحث عن الموهبة، حين ينتقل تركيز المختبِر من الإنجاز الفعلي إلى القدرة النظرية. كذلك في الاستهلاك، فإن السيارات ذات الدفع الرباعي، الضخمة والمستهلكة للبنزين، التي تملأ الضواحي الأميركية، هي آلات مخصصة لحرية متخيلة، فعلى الرغم من أن سائقها يعلق في الزحام، فقد امتلك احتمال القيادة عبر الصحراء أو عبر القطب الشمالي.

يجب أن يكون الصبر على الواقع القائم تقدمياً. لكن الدرس الذي يتعلمه السياسيون من المؤسسات الحديثة يميل إلى أن يكون سلبياً. والسبب أن مجال التجربة اليومية مقصور على الخسائر والأرباح التدريجية الصغيرة التي تشكّل نسيج التجربة الحية. في التسعينيات، مثلاً، سعت الحكومة الأميركية الليبرالية التفكير آنذاك إلى إصلاح نظام العناية الصحية، وفقاً للنموذج الحديث الذي يعامل العناية الصحية كسلسلة من العمليات مع الأطباء بدلاً عن العلاقات البعيدة الأجل. ولقد تجاهل الإصلاح التجارب اليومية الكثيفة للمرضى والأطباء قي ملء النماذج، لأنه افترض أن بحوثاً كمبيوترية حسنة التنظيم على الإنترنت يمكن أن تحل محل العمل المستهلك للوقت للتشخيص والعلاج وجهاً لوجه.

وشعر المصلحون بانعدام الصبر من الوقائع المرتبكة للمرض، وبدلاً عن ذلك عاملوا المرضى كرواد للأعمال.

لانعدام الصبر مع "الأغصان الملتوية للبشرية"، طبعاً، تاريخ طويل، طويل في الواقع إلى درجة أن عملية صنع السياسات كان يجب أن تتعلم منه، فالسياسات يجب أن تنمو في شكل تراكمي. وفي الواقع، يتجنب نطاق التفكير المؤسسي الجديد، في السياسة والأعمال، ذلك. لقد شاهد إدموند بوركي وكانط وغيرهما من مراقبي الثورة الفرنسية في هلع الثوار وهم يتتبعون وقائع الحياة اليومية ويدمرونها، في محاولة للتخلص من الأغصان الملتوية؛ أما الإصلاح الحديث فذو طبيعة غير مكترثة، فهو يتجاهل الواقع لأن الحياة تبدو مؤقتة فحسب.

يتمثّل قلقي الرابع في أن المواطنين حين يتصرفون كمستهلكين حديثين، يتوقفون عن التفكير كحرفيين. ويعقّد هذا القلق انعدام انتباه صانع السياسات، فالمواطن باعتباره مستهلكاً يستطيع أن يفك ارتباطه بالقضايا السياسية حين تصبح صعبة أو مقاومة. وتتلخص الشكوى المعتادة من الوسائط في أن خبير السياسات الجدير لكن الجامد يبعث على الملل حين يظهر على شاشة التلفزيون، فيما صاحب

الشخصية البراقة يحصد مشاهدة عالية. وعلى البحث أن يتناول الطريقة التي يُنظَّم فيها الانتباه.

أما في العمل، فإنَّ الحرفي الماهر يكون أكثر من تقني ميكانيكي. إنه يرغب في أن يفهم المشكلة في قطعة من الخشب أو الشيفرة الكمبيوترية، حيث تصبح المشكلة مثيرة للاهتمام وتخلق بالتالي التصاقاً موضوعياً. ويتجسد هذا المثال على أرض الواقع في حرفة تقليدية مثل صنع الآلات الموسيقية، وكذلك في موقع أحدث مثل المختبر العلمي. ويصح الأمر كذلك في عمل تجاري حسن الإدارة، فلا يريد المرء أن يهرب من المشاكل، فيبدي اهتماماً. لكن في الاستهلاك يصعب التفكير كحرفي، كما تطالب زوكين. أن تشتري شيئاً لأنه صديق للمستخدم، وهذا يعني عادة أن ليس على المستخدم أن يهتم بكيفية عمل شيء ما، سواء أكان كمبيوتراً أم سيارة. ويعكس خبير الكمبيوتر جون سيلي براون هذا الانقسام بين الصانع والمستهلك في قوله إن التحدي التجاري للأدوات الإلكترونية الحديثة يتمثّل في "إبعاد التقنية من الطريق"، فالآلات الحديثة يجب أن تكون مثيرة للاهتمام تقنياً وسهلة الاستخدام مثل هاتف.

طبعاً لا يريد أحد أن يبدأ يومه بإعادة برمجة الكمبيوتر،

لكن صفة الصداقة للمستخدم تحول الديمقراطية إلى فوضى. فالديمقراطية تطلب من المواطنين أن يكونوا مستعدين لبذل بعض الجهد لكي يعرفوا كيف يعمل العالم حولهم. لهذا نرى أنّ قلة من المؤيدين الأميركيين للحرب الأخيرة في العراق، مثلاً، أرادوا أن يتعلموا عن العراق (لم يستطع معظمهم تحديد موقع العراق على الخريطة). وفي تطور مذهل في المقدار ذاته على الطرف الآخر من الطيف السياسي، لم يبدِ إلا بعض مؤيدي بحوث الخلايا الجذعية حشرية إزاء الآراء التي أبداها اللاهوتيون الكاثوليك هذه البحوث. لذلك يبذل المواطن في وصفه حرفياً جهداً في كل من الحالتين ليعرف، لكن حين يصبح الاستهلاك نموذجاً للديمقراطية فتصبح صديقة للمستخدم، تتلاشى هذه الإرادة في المعرفة.

لا أعني أن الناس أصبحوا كسالى لكن الاقتصاد يخلق مناخاً سياسياً يجد فيه الناس صعوبة في التفكير كحرفيين. وفي المؤسسات المنظمة حول العمل المرن، تخاطر المشاركة العميقة في أمر ما في جعل العامل يبدو متأصلاً أو ضيق التركيز. وفي اختبار القدرة، مجدداً، سيفشل في الاختبار شخص يصبح أكثر حشرية مما ينبغي في مشكلة محددة. فالتقنية ذاتها تعمل اليوم ضد الاهتمام.

يعطل الـ"أي بود"، كما أشرت، مستخدمه من خلال استيعابه الفائق تحديداً، وفي نطاق أوسع، تهدد تخمة المعلومات التي تخلقها التقنية الحديثة بجعل متلقيها سلبيين؛ فالإفراط يخلق عدم الاهتمام، كذلك يقدّم سيلي براون مجدداً تمييزاً مفيداً في هذا الصدد بين المعلومات والتواصل. فهو يقترح أن حجماً طاغياً من المعلومات ليس مشكلة "بريئة"، لأن كميات كبيرة من البيانات الخام تخلق واقعاً سياسياً، ويصبح التحكم أكثر مركزية فيما يزيد الحجم(19). أما في التواصل، فيتراجع حجم المعلومات فيما يتفاعل الناس ويفسرون؛ فتحرير المعلومات والتخلص من بعضها عمليتان تبطلان مركزية التواصل.

قد يبدو الأمر منافياً للمنطق لكنه يبدو منطقياً حين يفكر المرء في التواصل على صعيد بيروقراطي. ففي الهرم البيروقراطي، كما بدا في الفصل الأول، تُصفّى المعلومات من فوق إلى تحت وتُحرَّر وتُضفى عليها صفات خاصة فيما تهبط سلسلة القيادة؛ فالناس يتواصلون حول المعلومات. وفي

---

(19) Seeley Brown, *The Social Life of Information* (Boston: Harvard Business School Press, 2000).

المؤسسة الشبيهة بآلة تشغيل الموسيقى الرقمية، تُركِّز كتل ضخمة من البيانات وتُنظَّم وتُوزَّع من دون صياغة، وتبقى المعلومات سليمة على الشاشة كرسالة إلكترونية أو بيانات من أرقام. وفيما يزيد حجم هذه المعلومات - كما حصل في الجيل السابق - يمكن لرد فعل المتلقي أن يتراجع، فيفقد المتلقي الاهتمام بها لجهة التفسير. إضافة إلى ذلك، لا تشبه عملية الرسالة النصية كثيراً المحادثة، فلغتها بدائية أكثر، وتُلغى في التقنية لحظات الصمت التي تسجل شكاً أو اعتراضاً، والإيماءات الساخرة، والاستطرادات في الذاكرة - أي كل عناصر التواصل المتبادل. وحين تُمأسس التقنية بصرامة، فإنها تعطل حرفة التواصل.

يتعلق بالثقة سبب أخير لعدم عناية الاقتصاد السياسي الحديث بالسياسة التقدمية. وكذلك فإن بيانات تجريبية قوية تدعم العبارة المستهلكة التي تقول إن الناس اليوم فقدوا الثقة في السياسة والسياسيين. ومن جهتهم يلوم سياسيون كثر بدورهم الرأي العام على سخريته. وتحت هذا العداء المتبادل يكمن السؤال حول كيفية اكتساب السياسيين للثقة؛ أريد هنا أن أجادل بأنهم لن يستطيعوا ذلك إذا تصرفوا كمديرين تنفيذيين في شركات حديثة.

ولكي أفعل ذلك، أسأل القارئ صبره لأنني سأقحم تجربتي الشخصية في "حزب العمال" البريطاني. لقد انتقلت إلى بريطانيا بعيد وصول الحزب إلى السلطة في العام 1997. وكان الحزب حاول خلال الجيل السابق برمته أن يتخلص من ماضيه الاشتراكي؛ لقد رغب "حزب العمال الجديد" أن يتخذ لذاته نموذجاً من الأعمال الخدمية المتطورة أو ذات التقنية المتقدمة، حيث تعلّم من نجاحها. ولقد دخلت هذه العملية في شكل غير سمي عبر سياسات العلاقات مع النقابات، لأنني كنت قد أنهيت للتو ولايتي رئيساً لـ"المجلس الأميركي للعمل"، وهو منظمة فضفاضة لقادة عماليين وأكاديميين ورجال أعمال.

وما أن وصل إلى السلطة، حتى بدأ الحزب يلفق سياسات إصلاحية حيث كانت السياسات الأولى المتعلقة بالعمل جيدة، فقد جرى التعامل في شكل قاطع مع التدريب على العمل والاستشارات حوله، والأمن الصناعي، وقضايا العمل والعائلة. لكن كل عام، كانت تبرز سياسات إضافية أو سياسات مختلفة تصلح السياسات السابقة التي أصلحت الفوضى التي ورثها الحزب. ومع تدفق السياسات، تآكلت ثقة الرأي العام فيها. وفي المجالس الحكومية، بدا صنع سياسات

جديدة دائماً جهداً للتعلم من الإجراءات المتخذة سابقاً، أما بالنسبة إلى الرأي العام، فبدا مصنع السياسات مؤشراً على فقدان الحكومة للالتزام بأي مسار محدد للعمل. وفي اجتماع حول الحد الأدنى للأجور، سألني مسؤول نقابي في كآبة: "ما الذي حل بسياسات العام الماضي؟" وتكررت العملية ذاتها لتفريخ السياسات في الخدمات التربوية والصحية، وكان التأثير مخيباً في المقدار ذاته. وحتى قبلما عمل رئيس الوزراء عكس رغبات البلاد في شن الحرب في العراق، بيّنت استطلاعات الرأي أن "حزب العمال الجديد" يعاني مشكلة حادة على صعيد الثقة.

والمفارقة أن المجال الوحيد الذي استمرت فيه سياسات "حزب العمال الجديد" في اجتذاب ثقة الرأي العام خلال السنوات الثماني الأولى لعهده كان مجال السياسات الاقتصادية الخاضعة لمراقبة وزارة الخزانة، وكانت سياسات أقل إثماراً لكنها أكثر ثباتاً في أفكارها. مفارقة لأن صنع الإصلاح اتخذ في شكل وثيق نموذجاً له ما اعتبره الوزراء ممارسات تجارية حديثة. فكما تبيّن في الفصل الأول، تنتج هذه الممارسات قلقاً من النوع الذي أسمته المحللة النفسية مارغريت ماهلر يوماً "انعدام الأمن الوجودي". وهذه التسمية

ليست رطانة، فماهلر تسعى إلى وصف الخوف مما سيحدث حتى في غياب أي كارثة مقبلة. ويُسمى القلق من هذا النوع أيضاً قلقاً عائماً بحرية للدلالة على أن أحداً ما يبقى قلقاً حتى في غياب ما يخشاه في ظرف محدد.

لقد أثار "حزب العمال الجديد" هذا القلق العائم بحرية حتى فيما كانت سياساته تعمل عموماً، وفقاً للتوثيق المفصل إلى حد ما لديفيد واكر وبولي توينبي، فخلال السنوات الثماني الأولى للحزب في السلطة، عزز حظوظ معظم البريطانيين[20]. لكن بالنسبة إلى الرأي العام عموماً، ومجدداً وفقاً لاستطلاعات الرأي، لم تكن هذه التحسينات الفعلية مطمئنة. وكأجنبي يعمل في بريطانيا، توقفت عند مجموعة من العاملين الشبان العاطلين عن العمل الذين يُعاد تدريبهم في عناية. ليس ثمة أمر مماثل في الولايات المتحدة، لم يستطع هؤلاء الشبان أن يربطوا العناية التي كانوا ينالونها بالحكومة التي جعلتها ممكنة، فمعظمهم قالوا إن أملهم خاب في "حزب العمال الجديد".

---

(20) Polly Toynbee and David Walker, *Better or Worse? Has Labour Delivered?* (London: Bloomsbury, 2005).

ألاحظ جيداً أن بريطانيا في عهد "حزب العمال الجديد" حالة خاصة. وقد ترجو أغلبية البلدان للحصول على تقييم مماثل. لكنني أقول قولي هذا لمجرد أن الدولة البريطانية نموذج تقدمي فعلاً. لكن المستفيدين الذين يعترفون بالتقدم يقلون مع الوقت. أما السياسيون الذين عملت معهم فقد وصفوا ردود الفعل هذه بأنها "نكران للجميل"، كذلك يرجعها النقاد في الوسائط إلى شخصيات السياسيين في الحزب، الذين يُقال إنهم "لا يتواصلون" مع الآخرين. يبدو الأمر منطقياً أكثر إن فهمنا المشاكل التي واجهها السياسيون وفقاً للاستهلاك. فلقد تصرف "حزب العمال الجديد" مثل مستهلك للسياسات، فتخلى عنها باستمرار كأنها تفقد قيمتها حين تظهر إلى الوجود. وهكذا يكسر هذا الشغف المستهلك لذاته الثقة في الحكومة، فالرأي العام لا يمكن أن يثق في أن صانع السياسات آمن يوماً بالسياسة التي تقدم بها يوماً ثم أهملها.

وفي السياسات الحكومية، كما في الأعمال، تلائم ذهنية كهذه إطار المؤسسات الجديدة. وفي كل من السياسة والأعمال، يسود تفكير قريب الأجل حول العملية، وتُعامل أنماط أكثر بطئاً واستدامة من النمو بشبهة. فالنوبات المفاجئة

من السياسات تنتج في المؤسسات التجارية انعداماً في الأمن الوجودي وقلقاً عائماً بحرية، وكذلك الأمر في السياسات العامة. وينقل الناس في منطق تام شبهاتهم في التغيير الاقتصادي وامتعاضهم منه إلى المجال السياسي، ويستنتجون أن السياسيين ضائعون أو مفتقرون إلى الالتزام. وحين يفكر السياسيون التقدميون خصوصاً ويتصرفون كمستهلكين، يمكنهم أن يدمروا أنفسهم، أو ينتجوا الانعدام المر للرضا الذي يستهدف الإصلاحات المثيرة للإعجاب للسياسات، الجارية في بريطانيا.

***

هنا، إذاً، خمسة أسباب لعدم تشجيع النموذج المؤسسي الجديد إجمالاً السياسة التقدمية، حتى حين يريد قادتها أن يفعلوا خيراً. ويعرّف علم السياسة على الأرجح الفصل بين السلطة والمسؤولية على أنه الأكثر زخراً بالنتائج. وبالنسبة إليّ، يبدو أن الثقافة الناشئة للحياة المؤسسية تلعب دوراً ذا أهمية مماثلة. لذلك يلائم الشغف المستهلك لذاته هذه الثقافة، مثلما يفعل المبدأ الميرتقراطي للموهبة والذات المعطاة صفة مثالية التي تتجنب علناً الاعتماد البعيد الأجل

على الآخرين. إنها أنماط ثقافية تحتفل بالتغيير الشخصي لكن ليس بالتقدم الجماعي. فثقافة الرأسمالية الجديدة منسّقة مع الأحداث المنفردة، والعمليات المنفردة، والتدخلات، ولكي يتقدم، يحتاج السياسي إلى أن يستند إلى علاقات مستدامة ويراكم خبرة. وباختصار، يكمن الانجراف غير التقدمي للثقافة الجديدة في تشكيلها للوقت.

هل أسقِط في يدنا؟

الفصل الرابع

الرأسمالية الاجتماعية في زمننا

حصلت أمور حمقاء كثيرة لليسار الجديد في شبابي، قبل 50 سنة، لكن الحركة لم تعمد في أي شكل من الأشكال إلى التنبؤ بالسنوات المقبلة، مع العلم أن "بيان بورت هورون" توقع كيف ستموت اشتراكية الدولة من داخلها. توقع كيف ستختنق الاشتراكية تحت عبء البيروقراطية. كما توقع بقاء الرأسمالية، التي يعتبر بقاؤها مشكلة.

كما سعيت إلى أن أبيّن في هذه الصفحات كيف يمكن للبيروقراطيات الكبيرة أن تجمع كما يمكنها أن تقنع. لقد صح الأمر طويلاً على الجيوش؛ لذلك شهد ماكس ويبر كيف قلدت مؤسسات الاقتصاد والمجتمع المدني في زمانه البنية الاجتماعية للجيوش، في سعيها إلى التضمين الاجتماعي وطاعة السلطة. أمّا سر هذه الرأسمالية المعسكرة فيكمن في الوقت - الوقت المنظم لكي يشكّل الناس قصة حياة وعلاقات اجتماعية ضمن المؤسسات. ويمكن للثمن الذي

دفعه الأفراد أن يكون الحرية أو الفردية، فـ"القفص الحديد" كان سجناً ومنزلاً في الوقت ذاته.

اتخذت اشتراكية الدولة كما تطورت في الاتحاد السوفياتي بعد العام 1923 هذه الشرعية العسكرية - الرأسمالية في ما يشبه السعادة. فقد اعتقدت أن العدو الرأسمالي يكمن في الأرباح والأسواق لا البيروقراطية. وكعدوها، احتاجت الإمبراطورية إلى التضامن والإخضاع - حيث أصبحت البيروقراطية أيضاً المنزل والسجن للاشتراكية. والمفارقة أن اليسار الجديد استهدف في الستينيات العملاق العسكري - الرأسمالي - الاشتراكي لأن ذلك العقد كان عقد انتصار البيروقراطية، فمصانع الإمبراطورية السوفياتية بدأت أخيراً تصبح منتجة كشقيقاتها في الغرب. وفي نظرة إلى الوراء، تبدو السنون الـ60 الأولى من القرن العشرين عصر الآلة العسكرية، العنيفة والمدمرة لذاتها في ساحة المعركة، لكن المنتصرة في المصنع والمكتب. وحين تحدث الرئيس الأميركي دوايت أيزنهاور عن "العقدة العسكرية - الصناعية"، انطبقت الصورة التي رسمها على أكثر من مجرد تصنيع الأسلحة.

لقد أمل اليسار الجديد أن يتلاشى العملاق من الداخل

لأنه كان سجناً. وفي تطور معاكس، بدأ التاريخ المعاصر يحقق هذه الأمنية، على الرغم من أن ذلك لم يحصل وفقاً للطرق التي تمناها الراديكاليون في شبابي. وفي العقود الثلاثة الماضية، أعادت البيروقراطية تنظيم ذاتها في القطاعات الاقتصادية المتقدمة للخدمات المالية العالمية والتقنية والوسائط والتسليع. وربما حقق هذا الانفجار العالمي للنمو منافع كثيرة، لكن نوعية أفضل للحياة المؤسسية ليست من بينها. فالمؤسسات الجديدة، كما رأينا، ليست أصغر حجماً ولا أكثر ديمقراطية؛ لقد أُعيد تشكيل السلطة المركزية بدلاً عن ذلك، وفُصلت السلطة عن المسؤولية. فالمؤسسات توحي بولاء ضعيف فقط، وتقلص المشاركة والوساطة في الأوامر، وتخلق مستويات متدنية من الثقة غير الرسمية ومستويات عالية من القلق من انعدام الجدوى. كذلك يكمن إطار مقلَّص من الوقت المؤسسي في قلب هذا التحلل الاجتماعي، فالمؤسسات الحديثة تستثمر في علاقات بشرية سطحية. ومن جهته أخل الإطار الزمني المقلَّص ذاته بجهود الأفراد للتخطيط الإستراتيجي لمجرى حياتهم وانتقص من القوة التأديبية للأخلاق القديمة للعمل التي قامت على الإرضاء المؤخر.

هنا لائحة بالجوانب السلبية. لكنَّ الجوانب الإيجابية التي تستدعيها هذه التغييرات المؤسسية هي صفات للذات قد تسمح للأفراد بالازدهار فيما تزداد الحياة المؤسسية ضحالة. وهذه الصفات هي نبذ للاعتماد، وتطوير للقدرة الكامنة للمرء، وقدرة على تجاوز حب التملك. لذلك تنقلنا هذه الصفات من مجال الإنتاج، إلى المؤسسات التابعة لدولة الرعاية، والتربية، والاستهلاك لأنَّ الإصلاح الحديث للعمل، كما أردت أن أؤكد، هو ضيق حيث يتابع معظم الناس العمل في ظل ظروف كان ويبر ليفهمها جيداً. ولكن التمديد للقيم جديدة واسع النطاق. فالإيجابيات التي استدعاها النظام الجديد تعد بتحقيق مشروع الميرتقراطية، وتقديم النموذج للإصلاح التقدمي.

لقد كان العلاج الذي اقترحه اليسار الجديد لسجن الضخامة ثقافياً. فالإعلان العاطفي، المقدم وجهاً لوجه، في مجموعات صغيرة، كان لينتج نظاماً أكثر إنسانية لو كانت الدروس المتعلمة من العلاقة الحميمة ستُطبَّق على المجتمع ككل. إنَّ هذا النطاق هو المنطقة الطبيعية للشاب، لا يمكنه أن يصمد، ففيما تتطور مرحلة البلوغ، وتصبح ذاتية المرء، إن تطورت، أكثر إثارة للحيرة. ويتمثّل ما يمكن أن يكون

اليسار الجديد قد تعلمه من بسمارك، أو من الخدمة العسكرية، في أن العلاقات الاجتماعية القوية يمكن أن تزدهر في ظل ظروف غير شخصية تماماً.

ومع ذلك لا أعتقد أن الحالمين في شبابي امتلكوا الفكرة الخاطئة المتمثّلة في رفع الحياة المادية إلى معيار ثقافي. وكما قد يكون القارئ اكتشف، كنت أحد هؤلاء الشبان الحالمين. وفي هذا الخصوص يُفترض بالطريق العادية لـ"التربية العاطفية" للبالغين أن تؤدي إلى تقبلٍ أكبر من أي وقت مضى لقلة اتفاق الحياة كما هي تُدار في الواقع مع أحلام المرء. وهكذا أبقتني الإتنوغرافيا عن العاملين وعملهم خارج هذه الطريق. لقد كان الناس الذين قابلتهم، ولاسيما في العقد الماضي، قلقين ومرتبكين جداً، ومستسلمين قليلاً جداً إلى مصير غير مؤكد تحت رعاية التغيير وأنَّ معظم ما كانوا يحتاجون إليه هو مرساة ذهنية وعاطفية؛ يحتاجون قيماً تقّيم ما إذا كانت التغييرات في العمل، والامتياز، والسلطة جديرة بالاهتمام، كانوا، في اختصار، في حاجة إلى ثقافة.

أود أن أختتم هذا الكتاب من خلال تقييم ثلاثة قيم حرجة - القص، والفائدة، والحرفية - قد تخلق مرساة ثقافية.

القص

تحرم المؤسسات الحديثة، ذات الأطر الزمنية القصيرة وغير المنتظمة، الناس من الإحساس بحركة القص. وهو ما يعني ببساطة أن الأحداث تترابط مع مرور الزمن، وتتراكم الخبرة. في العقد الماضي، أُعجبت بثلاث محاولات مبتكرة لخلق هذا الإحساس بالرابط القصصي في العمل.

تتألف الأولى من جهود بُذلت في بريطانيا والولايات المتحدة لتشكيل "مؤسسات موازية" تسعى إلى تقبل العاملين الحاملين للاستمرارية والاستدامة المفقودتين في المؤسسات المرنة القريبة الأجل. وتركز هذه الجهود على إعادة التفكير في طبيعة النقابات العمالية. إنَّ الفكرة هي جعل النقابة العمالية بمثابة نوع من وكالات التشغيل التي تحجز الوظائف؛ تشتري النقابة الرواتب التقاعدية والرعاية الصحية لأعضائها، والأهم، أنها تؤمّن المجتمع المفقود في مكان العمل، فتنظم الحضانات، والمناقشات، والمناسبات الاجتماعية. لقد حاول السكرتيرون في بوسطن وعاملو العاملين في بريطانيا إنشاء هذه المؤسسات الموازية.

وبذلك، يتحدون بوصفهم عاملين حديثي الطراز النقابات

التقليدية المتصلبة. لقد كانت النقابة التقليدية تركز على صناعة معينة أو حرفة، وكانت بالتالي غير مجهزة جيداً للاتصال المستمر مع العاملين المضطرين للقفز من نوع من العمل إلى آخر؛ وعلى النقيض من ذلك، تضم الآن نقابات أكثر تطلعاً إلى المستقبل مثل "نقابة عاملي السيارات في أميركا" أساتذة جامعيين شباناً في صفوفها. لقد كرست النقابات التقليدية معظم طاقاتها في الأجور والظروف المادية، أما نقابة السكرتيريين في بوسطن فتركز على احتياجات المجتمعات المحلية والنساء والوالدين العزاب لذلك كانت الخدمة والأقدمية السمة المميزة للرأسمالية الاجتماعية القديمة، حيث تتبع النقابات التقليدية الخط الزمني ذاته. أما النقابات الموازية فتسعى إلى صنع خيط قصصي من الخبرة، كما في نشاطاتها كوكالات للتشغيل، لصالح الناس الذين لم يصبح شعرهم رمادياً.

وتتمثّل الطريقة الثانية في جمع خيوط التجربة معاً على مر الزمن في تقاسم الوظائف. هنا كان الهولنديون رواداً. لقد عانت هولندا المقدار ذاته كالولايات المتحدة من التعهيد وانتقال العمل إلى العالم النامي. وكانت الاستجابة الهولندية من خلال تصميم نظام يُقسّم فيه العمل المتاح إلى نصفين أو

ثلاثة أثلاث. ويضم نظام شبكة العمل أيضاً كماً جيداً من الدخول المتاح، حيث يمكن للشخص العمل في أكثر من عمل بدوام جزئي حين تسمح ظروف السوق. من جهتهم وجد الهولنديون، وهم على صعيد المزاج الأكثر جرحاً للذات بين الأوروبيين، كثيراً من الخطأ في طريقة عمل تقاسم العمل، لكنهم قبلوا المبدأ، وعندما مورس المخطط، منح أرباب العمل أداة مفيدة في اقتصاد مضطرب، ومنح المجتمع أداة لتحقيق التضمين الاجتماعي.

يعرض تقاسم الوظائف نوعاً خاصاً من إطار القص. فالشخص يعمل باستمرار، في الأجل البعيد. ويتجنب المخطط تقلبات القلق بسبب العقود القريبة الأجل - اليوم أنا أعمل، وغداً لا أعمل. وهكذا يُحافَظ على احترام الذات الناجم عن العمل، حتى لو لم يعمل المرء سوى لجزء من الأسبوع أو جزء من اليوم. ولتقاسم الوظائف ميزة أخرى هي السماح للناس بتسوية العلاقات بين العائلة والعمل، ولاسيما رعاية الأطفال، على أساس معقول ويمكن توقعه.

كذلك يمكن للطريقة الثالثة من تشكيل الوقت في ظل الظروف الجديدة أن تمكن الناس من التخطيط في الأجل البعيد. لقد بدأت هذه السياسة فكرة لامعة قبل عقد من الزمن

في أذهان عدد قليل من الأكاديميين الراديكاليين، وهي الآن تشق طريقها إلى العالم الفعلي.

لقد تمثّلت النسخة الراديكالية، التي دعا إليها كلاوس أوف وفان باريجي، في مخطط لـ"الدخل الأساسي" يمكن أن يُحلّ محل بيروقراطيات الرعاية في شمال أوروبا نظاماً أبسط يعطي الجميع، الأغنياء والفقراء على حد سواء، الدعم ذاته من الدخل الأساسي لينفقوا أو يبذروا كما يشاؤون. وبناءً عليه جميع الأفراد قادرين على شراء التربية والرعاية الصحية والرواتب التقاعدية في السوق المفتوحة، وعلاوة على ذلك، ستختفي إعانات البطالة، فلكل فرد الحد الأدنى من الدخل السنوي اللازم لدعم نفسه. فالضرائب تدعم الجميع في مستوى أدنى من نوعية الحياة، ولكن الدولة - مربية الأطفال تختفي؛ إذا بذرت دخلك فإنها مشكلتك. وبالإضافة إلى ذلك، يحصل كل شخص على هذا الدخل الأساسي سواء أكان في حاجة إليه أم لا، ويختفي اختبار الإمكانات.

وفيما شقت هذه المفاهيم التصحيحية طريقها إلى العالم الفعلي، برز إلى الواجهة الوعد بتأمين الوسائل اللازمة للناس ليضعوا مخططات شخصية في الأجل البعيد. وهكذا تشكل الاقتراح الراديكالي للدخل الأساسي في فكرة رأس المال

الأساسي، أي إعطاء كل من الشبان البالغين وعاء من النقود ينفقها على التربية، وشراء منزل، أو يتركها للأوقات الصعبة. لقد لعب الخبير القانوني الأميركي بروس أكرمان دوراً محورياً في هذا التحول، وظهرت النتائج في تشريعات بريطانية ستؤمّن الشبان بهذه الطريقة، على الرغم من أن الوعاء ملأته يد إسكتلندية - مشيخية متقشفة بعض الشيء.

يعالج كل من هذه الجهود الثلاثة واقعاً صعباً: ليس انعدام الأمن مجرد نتيجة غير مرغوب فيها للاضطرابات في الأسواق، بل إن انعدام الأمن مبرمج في النموذج المؤسسي الجديد. أي أن انعدام الأمن لا يصيب البيروقراطية الحديثة الطراز، بل ينشأ فيها. فهذه الجهود والجهود المماثلة لها تهدف إلى مواجهة هذا البرنامج من دون العودة إلى جمود الزمن في المؤسسة القديمة الطراز للرأسمالية الاجتماعية.

إنَّ السياسات تدور على محور ثقافي يتعلق بالقص ذاته. فإذا كانت الحبكة الجيدة الصنع لم تعد رائجة في الأدب، فقد أصبحت نادرة في الحياة العادية؛ ولقد أصبحت التواريخ الجميلة للحياة قليلة. في الإتنوغرافيا، نهتم حقاً بتماسك القصص التي يرويها الناس لنا، أقل مما نهتم بالجهد الذي يبذلونه لجعل تجربتهم متماسكة. وليس هذا الجهد عبارة عن

طلقة واحدة. فكثيراً ما يعيد شخص رواية حدث ويعيد تنظيمه، ويفكك أحياناً قصة تبدو منطقية إلى شظايا غير مترابطة، وذلك لمعرفة ما يكمن تحت السطح. وفي اللغة التقنية، هذا عبارة عن "قدرة قصصية" ينهمك الراوي فيها وفي تفسير الخبرة.

أما في المؤسسات الجديدة، فيمكن للناس في كثير من الأحيان الخضوع لإحساس بأنهم لا يملكون قدرة قصصية، أي أنهم لا يملكون القدرة على تفسير ما يحدث لهم. ورأينا سبباً ملموساً لذلك؛ ففي المؤسسات الجديدة، حين تُزال الطبقات البيروقراطية الوسيطة، يمكن أن تظل المعلومات سليمة فيما تنتقل من المركز إلى الطرف، مع تعديل قليل نسبياً. لذلك يشكوا الناس الخاضعون لهذه العملية كثيراً من أنهم لا يملكون، وفقاً لألبرت هرشمان، صوتاً داخل المؤسسة.

هنا ثلاث تجارب تعطي للناس، ثقافياً، أكبر القدرات لتفسير خبراتهم في الوقت المناسب، في الأجل البعيد. فحين نعتبرها سياسات، تبدو التجارب صغيرة الحجم، ولكن حين نعتبرها ممارسات ثقافية، تكون موحية إلى حد كبير.

الجدوى

يعني الإحساس بالجدوى المساهمة في مسائل تهم الناس الآخرين. وفيما اتسع نطاق انعدام الجدوى في الاقتصاد السياسي، فقد يبدو أن الناس يمكن أن يعوضوا من خلال العلاقات الأقل رسمية للمجتمع المدني. قد يجد، مثلاً، مبرمج للكمبيوتر بلغ منتصف العمر ويُوصف بأنه "انتهى" نشاطاً مفيداً في جمعية أو منظمة كنسية. هذا هو النهج الذي يبرز من كتابات روبرت بوتنام حول رأس المال الاجتماعي، وتكون المشاركة الطوعية جوهره. وفيما يستحق العمل التطوعي القيام به، يخاطر هذا النهج في تحويل انعدام الجدوى إلى هواية.

هنا تظهر قيم أكثر ناتجة عن الجدوى تظهر في مجالين: بين العاملين المأجورين في الخدمات العامة، وبين الناس الذين يقومون بعمل منزلي غير مأجور.

قبل سنوات قليلة شاركت في مشروع مقابلة استهدف عاملين في الخدمات العامة في بريطانيا، راوحوا بين كانسي الشوارع والجراحين في الخدمات الصحية العامة[1]. فعلى

---

(1) "The Common Good," *The Guardian*, March 20, 2001.

مدى جيل كامل، وعلى غرار نظرائهم الأميركيين، كانوا يتعرضون لهجوم، وكانت مؤسساتهم تتعرض للسخرية باعتبارها غير فاعلة، وكانوا هم أنفسهم عرضة للاحتقار على اعتبار أنهم لم يتمكنوا من شق طريقهم في عالم المشاريع الخاصة. وكان كثير من الناس الذين تحدثنا إليهم يمارسون النقد الذاتي، فقد عرفوا في داخلهم مقدار جمود هذه الأهرام البيروقراطية العامة وتجنبها للأخطار. ولكن على الرغم من الانتقادات بقوا في الخدمة العامة. كان سؤالنا: لماذا؟

لقد خطرت لي مقابلة المهاجرين الذين يغيرون أوعية التبول في الفراش في المستشفيات العامة المتهالكة: كان في مقدورهم تحقيق مزيد من المال في العيادات الخاصة الأفضل إدارة وكان سبب بقاء هؤلاء العاملين الطبيين يتعلق بالمكانة. فالغرض من "الخدمة الصحية الوطنية"، أي الرعاية الصحية للجميع، يثير احترام معظم البريطانيين؛ وبالنسبة إلى هؤلاء المهاجرين، كانت المؤسسة تعطيهم موقعاً مؤسسياً إيجابياً في المجتمع البريطاني.

ربما تكون المكانة الكلمة الأصعب على التفسير في قاموس علم الاجتماع. ففي حين أنها كثيراً ما تُستخدم مرادفاً للتكبر فإنَّ لقيمتها الأعمق علاقة أوثق بالشرعية. فأنت تملك

المكانة عندما تضفي مؤسستك الشرعية عليك. لذلك تندرج الجدوى ضمن هذا الإطار؛ فقبل من فعل الخير في السر، فإنها وسيلة لتحقيق الاعتراف العلني بك.

لقد بيّن خط آخر للمقابلات على الفهم ذاته بين ضباط الصف في الجيش، الذين بقوا بدلاً عن العمل لساعات أقل كموظفين أمنيين في القطاع الخاص. كذلك تحدث المقابِلون في فرع آخر للمشروع إلى أناس في مستوى أعلى في الخدمة المدنية. وعلى الرغم من أن هؤلاء تلقوا خطابة أكثر في الإجابات على السؤال: "لماذا البقاء؟"، أوصل تشذيب الإجابات إلى النتائج ذاتها: ينال المرء اعترافاً أكبر من عمله في القطاع العام منه في القطاع الخاص. طبعاً هناك كسالى، ولاسيما في خدمات النقل البريطانية. حتى هناك وجدنا مقداراً كبيراً من ضغوط الزملاء على الكسالى أو مضيعي الوقت؛ يعلق الزملاء المحبطون أهمية كبرى على الكفاءة المهنية، وهي نظير للمكانة. وفيما قد تدفع الأوضاع في "دائرة الإيرادات الداخلية" أو وزارة الداخلية أي رجل أو امرأة إلى حال من التوتر، يجعل هدف هذه المؤسسات العمل هاماً للرأي العام، وذا معنى بالنسبة للعاملين.

تستحق الخدمة الطوعية طبعاً القيام بها، لكن الدولة تضفي هنا مكانة على الذين يقومون بعمل مفيد. وفي سياق القيام بذلك، تكتسب الدولة مسؤولية. وكما رأينا، تبتعد المؤسسات الحديثة عن قضايا السلطة والشرعية، فهي قضايا لا يمكنها التعامل معها. ولهذا السبب الاجتماعي، على السياسة التقدمية حقاً، في رأيي، أن تسعى إلى تعزيز الدولة بصفتها رب عمل، بدلاً عن تحويل عمل الخدمة العامة إلى شركات خاصة.

فحين نفكر في شكل إيجابي بالدولة بوصفها مصدراً للعمل المفيد والشرعي، يمكن للسياسة التقدمية التعامل مع الناس الذين يقومون بعمل مفيد لدى العائلات والأمهات اللواتي يرعين الأطفال، والبالغين الذين يهتمون بوالدين متقدمين في السن. وفي رأيي، ينبغي للحكومة أن تدفع لهم. من جهته يرى بوتنام أن الناس "المتطوعين" لحمل نير أعمال الخير يمثلون الاختبار النهائي لرأس المال الاجتماعي. والخطأ في هذا النوع من التفكير هو مساواة الجدوى المحلية بنكران الذات. قد يكون العمل في الرعاية محبباً، لكن لا ينال العمل ذاته اعتراف الرأي العام؛ هو هدية غير مرئية، وكثير من الرجال والنساء الذين يقومون به يشعرون أنهم

بذلك انقطعوا عن مجتمع البالغين من أقرانهم. ولو كافأت الحكومة أعمال الرعاية، لن يعمل الناس في فراغ.

وكمسألة عملية، يمثل العمل في الرعاية من جميع الأنواع شريحة كبيرة من الوقت والجهد في الاقتصاد المحلي. لقد كان الاقتصاد يستفيد من دق إسفين بين العمل بأجر والعمل في الرعاية من دون أجر. اليوم، أخل بهذا الميزان ازدياد عدد المتقدمين في السن بالتزامن مع رغبات كثير من النساء في وظائف خارج المنزل. وأتاحت كل هذه التغييرات فرصاً جديدة للعاملين المهاجرين على العمل في الرعاية. لكن في مواجهة هذه الاتجاهات، تبرز حاجة كل من الشبان والمتقدمين في السن إلى الرعاية، عاطفياً ناهيك عن عملياً، في طرق لا يمكن أن يؤمّنها إلا أفراد العائلة. لذلك يجب على السياسة التقدمية حقاً أن تجعل ذلك ممكناً، على ما أعتقد، للرجال وكذلك للنساء.

ولو قبل الإصلاحيون فقط أن الجدوى هي للصالح العام، يمكنهم التعامل مع القلق والخوف من انعدام الجدوى اللذين أسفرت عنهما أكثر القطاعات ديناميكية في الاقتصاد الحديث. وللأسباب التي قدمتها في الفصل الثاني، لا يبدو أن في مقدور عبادة الميرتقراطية أن تداوي هذه الهموم، بل

على استكشاف سبل جديدة للاعتراف للناس بجدواهم أن يكون أكثر شمولاً. إن الجدوى في حد ذاتها أكثر من مجرد تبادل نفعي. إنها إعلان رمزي يهم أكثر من أي وقت آخر حين يضفيه السياسيون، كما يمكنهم أن يفعلوا حتى لأدنى عامل في الخدمات العامة وكما لا يفعلون للناس في المجال الداخلي.

الحرفية

القيمة الثالثة التي يمكن أن توازي الثقافة الجديدة للرأسمالية هي الحرفية. وهي تمثل التحدي الأكثر جذرية ولكن الأصعب على التصور على صعيد السياسات.

تعني الحرفية المفهومة على نطاق واسع الرغبة في عمل شيء جيداً من أجله ذاته لأنَّ البشر يريدون الارتياح من القيام بشيء جيداً ويريدون أن يؤمنوا بما يفعلونه. ولكن في العمل، والتربية، والسياسة لا يلبي النظام الجديد هذه الرغبة ولا يمكنه ذلك. كذلك يتسم عالم العمل الجديد أيضاً بحركية لا تسمح للرغبة في عمل شيء جيداً من أجله ذاته بالتجذر في خبرة الشخص خلال سنوات أو عقود. ولهذا السبب يفضل النظام التربوي الذي يدرب الناس على العمل المتحرك

السهولة على حساب الحفر العميق، ويتصرف السياسي الإصلاحي، الذي يقلد الثقافة الحديثة في المؤسسات الخاصة، كمستهلك يبحث عن الجديد أكثر منه كحرفي فخور بما صنعه ويرغب في تملكه.

تتحدى الحرفية الذات المعطاة صفة مثالية التي تفترضها المؤسسات الجديدة في العمل، والتربية، والسياسة. هذه هي ذات بارعة في التغيير، أتقنت العملية. ففي بداية الذات المعطاة صفة مثالية، احتفل علماء النفس مثل أبراهام ماسلو بها على اعتبارها ذات قدرة على الاستجابة وانفتاح على التجربة وقدرة على النمو الذاتي، أي ذات تحمل قوى كامنة. لهذه الذات المعطاة صفة مثالية مواطن قوة واضحة وفعلية، نظراً لأنَّ عالم الحرفي هو في بعض الجوانب أصغر حجماً وأكثر تحفظاً. فالقلق في شأن القيام بأمر جيداً يعبئ عناصر هاجسية في الذات، يمكن لصنع شيء جيداً أن يؤدي إلى نوع من حب التملك. وليست المنافسة غريبة عن الحرفية، ويمكن للحرفيين الجيدين، سواء أكانوا مبرمجي كمبيوتر، أم موسيقيين، أم نجارين، أن يكونوا غير متسامحين للغاية مع من هم غير أكفاء أو ببساطة غير جيدين.

لهذا كله، للحرفية فضيلة مفقودة في العامل أو الطالب

أو المواطن المثالي في الثقافة الجديدة. إنه الالتزام. ولا يتعلق الأمر ببساطة بأن الحرفي التنافسي ذا الهاجس قد يكون ملتزماً القيام بأمر جيداً، بل يتعلق أكثر بالاعتقاد في قيمة الأمر. لذلك لا يمكن لشخص استخدام الكلمتين سليم وصحيح في وصف كيفية القيام بعمل إلا إذا كان يؤمن بمعيار موضوعي خارج رغباته، بل وخارج نطاق المكافآت من الآخرين. فالقيام بأمر ما جيداً، حتى وإن لم يحقق لك شيئاً، هو روح الحرفية الفعلية. وهذا النوع فقط من الالتزام غير المغرض، أو هكذا أعتقد، يمكن أن يعزز الناس عاطفياً؛ وإلا فإنهم يستسلمون إلى الكفاح من أجل البقاء على قيد الحياة.

لقد رأينا لماذا أصبح الالتزام نادراً في شكل متزايد في الرأسمالية الجديدة لجهة الولاء المؤسسي حيث سيكون الشعور غير منطقي: إذ كيف يمكن لك أن تلتزم بمؤسسة ليست ملتزمة بك؟ والالتزام صعب بالمقدار ذاته في الوصفة التي تقدمها الثقافة الجديدة للمواهب. لذلك تتجنب الحركية الذهنية الحصول على مشاركة عميقة؛ بحيث تتركز القدرة على التقنية التشغيلية، كما هي الحال في "اختبارات الأهلية الدراسية"، التي هي عبارة عن تمرين في حل المشاكل بدلاً

عن العثور عليها. ويعني ذلك أن أي شخص يصبح منفصلاً عن الواقع الخارج عن إرادته الخاصة.

إنَّ الالتزام يشكل مسألة أعمق من النفس باعتبارها عملية. لهذا يستتبع الالتزام الإغلاق، من دون الاستفادة من الإمكانيات من أجل التركيز على شيء واحد. قد تخطئ، كذلك قد تفرض الثقافة الناشئة ضغطاً هائلاً على الأفراد لكي لا يخطئوا. وبدلاً عن الإغلاق، تؤيد الثقافة الاستسلام - قطع الروابط من أجل التحرر، ولاسيما الروابط التي أقامها المرء مع الوقت.

ما سعيت لاستكشافه في هذه الصفحات هو من ثم تناقض: إنه نظام جديد من السلطة المكتسبة من خلال مضى ثقافة سطحية أكثر من أي وقت. وبما أن في مقدور الناس ربط أنفسهم في الحياة، فقط، من خلال محاولة القيام بأمر جيداً من أجله ذاته، يبدو لي هشاً انتصار السطحية في العمل، وفي المدارس، وفي السياسة. إنَّ صفحتنا الجديدة المقبلة قد تشكل، حقاً، ثورة ضد هذه الثقافة الضعيفة.

يستطلع عالم الاجتماع المميز ريتشارد سينيت الفوارق الرئيسية بين الأنماط الأقدم من الرأسمالية الصناعية والنسخة العالمية والمحمومة أكثر والمتقلبة في شكل متزايد من الرأسمالية التي تحل محلها. ويبيّن كيف أن هذه التغييرات تؤثّر في الحياة اليومية - كيف تتغير أخلاق العمل، وكيف تحل معتقدات جديدة تتعلق بالكفاءة والموهبة، القيم القديمة للحرفية والإنجاز، وكيف يسكن ما يسميه سينيت «شبح انعدام الجدوى» المحترفين وكذلك العاملين اليدويين، وكيف يذوب الحد بين الاستهلاك والسياسة.

في السنوات الأخيرة، بشّر مصلحو المؤسسات الخاصة والعامة معاً بأن الشركات العالمية المرنة تقدّم نموذجاً من الحرية إلى الأفراد، على خلاف تجربة البيروقراطيات الثابتة والجامدة التي أسماها ماكس ويبر «القفص الحديد». ويذهب سينيت إلى القول بأن نموذج الاقتصاد الجديد، إذ يلغي المشاكل القديمة، يخلق صدمات اجتماعية وعاطفية جديدة. وثمة نوع واحد فقط من البشر يستطيع أن ينمو ويزدهر في مؤسسات مجزأة وغير مستقرة، فثقافة الرأسمالية الجديدة تتطلب ذاتاً مثالية موجهة إلى الأجل القريب، تركز على القدرة المحتملة لا على الإنجاز، وتبدي استعداداً لإهمال الخبرة الماضية أو التخلص منها. وفي قسم استنتاجي، يتفحص سينيت نموذجاً من الذات أكثر استمرارية، والمبادرات العملية التي تستطيع مجابهة التأثيرات الخبيثة لـ«الإصلاح».

ريتشارد سينيت أستاذ لعلم الاجتماع في «معهد ماساتشوستس للتقنية» و«كلية لندن للاقتصاد». وتشمل منشوراته الأخيرة تآكل الشخصية والاحترام في عالم من انعدام العدالة.


ISBN 978-9953-71-369-4